

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) 5
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) 7
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 9
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) 11
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) 13
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril) 15
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL ... 17
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros 19
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 21
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços 23
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 25
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) 27

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global	29
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Alteração salarial	59
- Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Alteração salarial e outras	64
- Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras	67
- Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal	69
- Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT e outros - Revisão global	123
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado	169
- Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outras	199
- Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra - Alteração salarial e outras	207
- Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	215
- Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo Portugal e outras - Revisão global	248
- Acordo de empresa entre a Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros	300
- Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras/texto consolidado	375
- Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Alteração salarial e outras	402
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária	414

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR - Alteração	416

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup - Eleição 429

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS - Alteração 430

II – DIREÇÃO:

- Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) - Eleição. 447

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Águas do Centro Litoral, SA - Eleição 448
- F.D.G. - Fiação da Graça, SA - Eleição 449
- SNA Europe (Industries), L.^{da} - Eleição 450
- Novo Banco, SA - Eleição 451

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Águas do Douro e Paiva, SA - Convocatória 452
- AAPICO Águeda, SA - Convocatória 453
- SNA Europe (Industries), L.^{da} - Convocatória 454
- AUNDE Portugal - Indústria de Confeção de Capas, L.^{da} - Convocatória 455

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: dsrctot@dgert.mtsss.pt

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível, que se reporta ao ano de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 50 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52 % são mulheres e 48 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 32 TCO (64 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 18 TCO (36 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 61,1 % são homens e 38,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 18,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que no setor em causa a atividade desenvolvida pelas adegas cooperativas é regulada por

lei especial e por regulamentação coletiva própria, excluem-se as mesmas do âmbito da presente portaria, à semelhança da anterior extensão.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Artigo 2.º

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

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

22 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 65 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47,7 % são mulheres e 52,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 23 TCO (35,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 42 TCO (64,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 45,2 % são homens e 54,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando que no setor em causa a atividade desenvolvida pelas adegas cooperativas é regulada por

regulamentação coletiva específica, excluem-se as mesmas do âmbito da presente portaria, à semelhança da anterior extensão.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por oposição desta federação, mantém-se a referida exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Artigo 2.º

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

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

22 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O acordo coletivo celebrado entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2022, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB requereu a extensão do acordo coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todas as associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 122 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 15,6 % são mulheres e 84,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 113 TCO (92,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 9 TCO (7,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 22,2 % são mulheres e 77,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente, que no âmbito do setor de atividade em causa não existe associação de empregadores representativa nem outras convenções coletivas de trabalho aplicáveis e que é conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho em todas as associações de regantes e beneficiários existentes no país, tendo em consideração a identidade económica e social existente entre elas, promove-se ao alargamento do acordo coletivo às relações de trabalho entre associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção que se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo celebrado entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2022, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção que se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

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

16 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e âmbito de setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 733 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,7 % são mulheres e 42,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 376 TCO (51,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 357 TCO (48,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 69,7 % são mulheres e 30,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

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

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a pre-

sente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

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

16 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 154 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 76,6 % são mulheres e 23,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 79 TCO (51,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 75 TCO (48,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 86,7 % são mulheres e 13,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

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

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

Considerando que a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), a APHORT

- Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebraram convenções coletivas com âmbito sectorial parcialmente coincidente, concretamente no fabrico de confeitaria, e que a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, deduziu oposição à anterior extensão e ainda que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal opôs-se às anteriores extensões, a presente portaria exclui do seu âmbito de aplicação os empregadores filiados naquelas associações de empregadores e os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela referida federação sindical.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, e trabalhadores ao seu serviço.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

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

16 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A APCOR e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1418 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31,2 % são mulheres e 68,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 404 TCO (28,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1014 TCO (71,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 64,8 % são homens e 35,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção

e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2022, são estendidas no território do Continente:

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

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

Artigo 2.º

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

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

16 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, com publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades do sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, trabalhadores por conta de outrem a tempo completo 3169 (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 26,9 % são mulheres e 73,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2349 TCO (74,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 820 TCO (25,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 36,3 % são mulheres e 63,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL), por oposição desta associação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL).

Artigo 2.º

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

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

21 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2022, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 703 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 26,9 % são mulheres e 73,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 605 TCO (86 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 98 TCO (13,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 31,6 % são mulheres e 68,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM,

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2022, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

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

16 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

As alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso e/ou de importação de material elétrico, eletrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e atividades conexas, incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3360 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29,6 % são mulheres e 70,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 739 TCO (81,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 621 TCO (18,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 64,7 % são homens e 35,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a

extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outro contrato coletivo com âmbito parcialmente coincidente, outorgado pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, com portaria de extensão, mantém-se a exclusão dos empregadores naquela filiados, com vista a assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral existente nas empresas.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção coletiva não são aplicáveis aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta, mantém-se a referida exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Eléctrico, Eletrodoméstico, Electrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e atividades conexas, incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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

Artigo 2.º

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

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

22 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2022, abrangem no distrito de Bragança as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 732 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,1 % são mulheres e 45,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 171 TCO (23,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 561 TCO (76,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 56,7 % são mulheres e 43,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

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

Considerando que as anteriores extensões do contrato coletivo ora revisto não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas

portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2022, são estendidas no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais;

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

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

Artigo 2.º

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

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

16 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

O contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2022, abrange as relações de trabalho entre trabalhadores e empregadores que no distrito do Porto exerçam as atividades de comércio e serviços abrangidas pela convenção e nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu se dediquem à atividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, a Associação dos Comerciantes do Porto, a Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso, a Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos, a Associação Empresarial de Baião, a Associação Empresarial do Marco de Canaveses, a Associação Empresarial de Paços de Ferreira, a Associação Empresarial da Maia, a Associação Empresarial de Amarante, a Associação Comercial e Industrial de Gondomar, a Associação Empresarial da Póvoa de Varzim, a Associação Empresarial de Penafiel, e a Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde requereram a extensão do contrato coletivo no distrito do Porto, no mesmo âmbito de atividade, aos empregadores filiados e não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3731 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 66,9 % são mulheres e 33,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1593 TCO (42,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2138 TCO (57,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 33,1 % são homens e 66,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 1, de 4 de janeiro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2022, são estendidas:

a) No distrito do Porto, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista e ou à prestação de serviços, à reprodução de documentos por meios mecânicos, eletrónicos, digitais e laser (fotocópias e outros), à reparação, molduras e consertos de calçado e ao comércio grossista desde que esta última atividade não seja abrangida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Nos distritos de Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a atividade de reparação e relojoaria e ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção para esta atividade;

c) Na área geográfica da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

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

16 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2022, com retificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respetivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados na associação sindical outorgante, que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 842 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 77,3 % são mulheres e 22,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 471 TCO (55,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 371 TCO (44,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 75,7 % são mulheres e 24,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4% na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e das desigualdades.

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

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a pre-

sente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal nem aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, por oposição destas, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA deduziu oposição, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria aplicável à atividade de cantinas e refeitórios.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea a) do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, com retificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) As relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respetivas instalações, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, nem aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

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

Artigo 2.º

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

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

21 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Revisão global

O presente CCT substitui com última publicação revisão global no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 2019 e com última alteração parcial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47111, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 82190, 92000 e 95210, representadas pela ACRAL, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- A presente convenção entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2023 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia da CCT referida no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciantes disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

- 9- A CCT denunciada mantém-se em vigor até à entrada de outra que a revogue.
- 10- Na reunião protocolar deve(m) ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.
- 11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Cláusula 3.^a

Substituição da CCT

1- A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Comunicações à empresa

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3- A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As ausências dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

2- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4- Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal face a actividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisada do facto com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissionalCláusula 10.^a**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 11.^a**Condições de admissão**

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Profissionais do comércio:

- a) Idade mínima de admissão 16 anos;
- b) As habilitações mínimas legais;
- c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

Grupo B

Trabalhadores de serviços de limpeza e actividades similares - Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) De 18 anos, para trabalhadores de limpeza;
- 2) De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C

Telefonistas - Idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei - Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D

Cobreadores - Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

Admissão - 18 anos de idade.

Grupo E

Profissionais de escritório - Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F

Motoristas - Habilitações mínimas legais.

Grupo G

Electricistas:

- 1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:
 - a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
 - b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.
- 2-
 - a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra

portuguesa e curso de mecânica electricista ou de rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Grupo H

Têxteis:

1) As habilitações legais mínimas;

2) As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias, porém nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2- No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3- À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respectivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no número 2, desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

Cláusula 13.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3- O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número 1, desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4- A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à do substituído, previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o número 2, desta cláusula.

5- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 14.^a

Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Quadro de pessoal

I - Trabalhadores do comércio:

- a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;
- b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;
- d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;
- e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixeiro;
- f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;
- g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;
- h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixeiro serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixeiros ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

II - Trabalhadores de escritório.

1-

- a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;
- c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;
- b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;
- c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;
- d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III - Trabalhadores de armazém:

- 1) Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém;
- 2) Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém;
- 3) Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

IV - Trabalhadores electricistas - Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 16.^a**Acesso automático**

- 1- Após um ano de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.
- 2- Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.
- 3- Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.
- 4- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.
- 5- Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.
- 6- O operador-ajudante de supermercado/loja é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.
- 7- Operador de supermercado/loja de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.
- 8- O operador de supermercado/loja de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a
- 9- Operador especializado supermercado/loja é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a
- 10- O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos.
- 11- O oficial relojoeiro de 3.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.
- 12- O oficial relojoeiro de 2.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.^a
- 13- O oficial relojoeiro de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.^a
- 14- Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.^o ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.^o ano após um ano de permanência. Após 3 anos de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.^o ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.
- 15- Os caixas balcão de 3.^a e 2.^a ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 17.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de tra-

balho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de prevenção ou membros de comissões paritárias e outras;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

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

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

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

f) Usar de urbanidade nas relações com o público;

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

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

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

Cláusula 20.^a

Transferência do trabalhador

1- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

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

CAPÍTULO V

Duração da prestação do trabalhoCláusula 21.^a**Horário de trabalho**

1- Nos meses de janeiro a novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua actividade às 13h00 de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais.

No mês de dezembro, os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2- No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o dia de descanso complementar feito por escala rotativa.

3- No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgarão dois dias por semana consecutivos e rotativamente.

4- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5- Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6- O período de trabalho diário que não poderá exceder as 8 horas deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 21.^a-A**Trabalho por turnos**

1- Devem ser organizados turnos de diferentes trabalhadores sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento obrigue à organização de dois ou mais turnos diários, os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio mensal no valor de 5 % sobre o vencimento do nível C da tabela salarial (anexo IV).

3 - O subsídio de turno não inclui o pagamento devido pelo trabalho nocturno nos termos da cláusula 27.^a

Cláusula 22.^a**Trabalho suplementar**

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

2- É abolido, em princípio, o trabalho suplementar.

3- A realização de trabalho suplementar só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, *etc.*) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4- Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 23.^a**Pagamento do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

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

O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 24.^a

Pagamento do trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição. A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2- Aplica-se ao trabalho suplementar prestado nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Clausula 25.^a

(Retribuição de trabalho normal prestado em dia feriado)

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

$$\text{Remuneração horária} = [(\text{Retribuição base} \times 12) : (\text{Número horas trabalho semanal} \times 52)] \times 2$$

$$\text{Retribuição diária} = \text{Retribuição horária} \times \text{Número de horas diárias}$$

Cláusula 26.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2- Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 27.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.

2- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 28.^a

Retribuições certas mínimas

1- As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo IV.

2- Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 17,44 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 - Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 30.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerente a diversas categorias

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

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

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

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 13,95 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2- Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 34.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

- Diária - 36,22 €;
- Alojamento e pequeno-almoço - 19,33 €;
- Pequeno-almoço - 2,52 €;
- Almoço, jantar ou ceia - 10,90 €;

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2- São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4- São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de Terça-Feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respectivo concelho.

Cláusula 36.^a

Duração das férias

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

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3- Para efeito do disposto do número 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4- O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.

5- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.

6- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7- No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

8- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

9- 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.

10- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 37.^a

Subsídio de férias

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição global.

2- Nos casos previstos nos números 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3- Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

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

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

3- Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 39.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) A motivada por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos seguintes:

i) Até 20 dias, por falecimento de descendentes do 1.º grau em linha recta;

ii) Até cinco dias, úteis, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras;

iii) Até dois dias, úteis, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha collateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);

e) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

f) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respectivas funções, durante o tempo indispensável;

g) Doação de sangue, durante o dia da doação;

h) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas, prévias ou posteriormente, autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2- As faltas previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)* da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Cláusula 41.^a

Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 39.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3- As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 42.^a

Licenças sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 43.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressupõem uma efectiva prestação de trabalho.

2- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa:

- a)* Por mútuo acordo das partes;
- b)* Por caducidade;
- c)* Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d)* Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
 - f) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 46.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 47.^a

Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa

- 1- O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.
- 2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 44.^a
- 3- A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.
- 4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.
- 5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.
- 7- Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 48.^a

Processo disciplinar

- 1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 45.^a, a

entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7- O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8- A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa de despedimento invocada.

9- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula 45.^a

Cláusula 49.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

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

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

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

Cláusula 50.^a

Transmissão do estabelecimento

1- A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 51.^a

Falência ou insolvência

1- A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

Cláusula 52.^a

Cessação ou interrupção de actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 53.^a

Parentalidade

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a protecção especial, nomeadamente, quando exerça actividades susceptíveis de provocarem lesões fetais, com exposição agentes físicos, químicos e biológicos que prejudiquem a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nasciturno.

1.1- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são previstas em legislação específica.

§ único.

No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro.

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

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5- A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição.

6- O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do(a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosos do funcionamento da empresa.

7- Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

8- As entidades patronais são obrigadas a dispensar os(as) trabalhadores(as) que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

9- Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 54.^a

Direitos especiais dos menores

1- Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Cláusula 55.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6- As faculdades referidas nos números 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 56.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 57.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1- Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2- Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3- Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 58.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a**Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais**

- 1- Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.
- 2- Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.
- 3- Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.
- 4- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.
- 5- Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.
- 6- Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.
- 7- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.
- 8- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
 - a) Disporem de água canalizada;
 - b) Serem iluminadas e ventiladas;
 - c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
 - d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
 - e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinaresCláusula 60.^a**Sanções disciplinares**

- 1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.
- 2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.
- 3- Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.
- 4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.
- 6- Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do número 1, desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.
- 7- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1, desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

Interpretação, integração e resolução de conflitosCláusula 61.^a**(Comissão paritária)**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação**Constituição:**

1- É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

2- Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

4- A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos.

5- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Normas de funcionamento:

1- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

3- A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

2- Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

3- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas, por esta CCT e aos trabalhadores.;

4- As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitóriasCláusula 62.^a**Manutenção de regalias adquiridas**

1- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 63.^a

Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções*I) Caixeiros e trabalhadores de armazém*

1- *Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

2- *Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que estagia para terceiro caixeiro.

3- *Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

4- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;

Operador de monta-cargas;

Operador de ponte móvel;

Operador de grua;

Operador de balança ou báscula.

5- *Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.

6- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

7- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige o pessoal e serviços no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

8- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

9- *Vendedor ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

10- *Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

11- *Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

12- *Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

13- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

14- *Prospecor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

15- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

17- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

18- *Gerente supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

19- *Operador de supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

20- *Montador de móveis* - É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

21- *Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

22- *Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

II) Trabalhadores de escritório

1- *Recepcionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

2- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

3- *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara, os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

4- *Caixa de escritório* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

5- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

6- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiavam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

7- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

8- *Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

9- *Estagiário de programação* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

10- *Programador* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

11- *Secretário(a) de direcção* - É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

12- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

13- *Assistente administrativo(a)* - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de limpeza e actividades similares

Auxiliar ou servente de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

IV) Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais

1- *Mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

2- *Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

3- *Oficial especializado* - É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4- *Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

5- *Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

6- *Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

7- *Bordadora especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

8- *Bordadora* - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

9- *Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

VIII) Trabalhadores electricistas

Definição de categorias

1- *Encarregado* - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

2- *Chefia de equipa* - É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

5- *Ajudante* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

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

IX) Trabalhadores relojoeiros

1- *Ajudante* - É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

2- *Oficial/relojoeiro reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

X) Trabalhadores de carnes

Encarregado de carnes - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante de carnes - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns:

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja;

B) Secretária de direcção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo;

C) Estagiário de programação, operador de supermercado/loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.^a e oficial relojoeiro de 1.^a;

D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, recepcionista, acabador de móveis de 2.^a, oficial relojoeiro de 2.^a e operador de supermercado/loja de 1.^a;

E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.^a e operador supermercado/loja de 2.^a;

F) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas;

G) Estagiário do 3.^o ano, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado/loja 2.^o ano;

H) Estagiário do 2.^o ano, operador-ajudante de supermercado/loja 1.^o ano;

I) Estagiário do 1.^o ano.

2- Trabalhadores rodoviários:

C) Motorista de pesados;

D) Motorista de ligeiros;

E) Ajudante de motorista.

3- Trabalhadores electricistas:

A) Encarregado;

B) Chefe de equipa;

C) Oficial;

E) Pré-oficial;

H) Ajudante.

4- Trabalhadores têxteis:

B) Mestre ou mestra;

C) Ajudante de mestre ou mestra;

D) Oficial especializado;

E) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada;

F) Costureira, bordadora, estagiário do 2.^o ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.^o ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina);

H) Costureira de emendas.

Enquadramento das profissões por níveis funcionais

Quadros superiores	1.1- Técnico de produção e outros	Chefe serviços Chefe de escritório
	1.2- Técnicos administrativos e do comércio	Analista de sistemas Gerente comercial
Quadros médios	2.1- Técnicos de produção e outros	Programador
	2.2- Técnicos administrativos	Chefe secção

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	-	Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Caixeiro chefe de secção Chefe de compras Inspector de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Gerente supermercado/loja Mestre ou mestra Chefe de equipa
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.2- Administrativos, comércio e outros	Assistente administrativo Secretária direcção Guarda livros
	4.2- Produção	-
Profissionais qualificados	5.1- Administrativos	Estagiário de programador Escriturário Caixa de escritório
	5.2- Comércio	Caixeiro Montador de móveis Vendedor ou técnico vendas Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado/loja
	5.3- Produção	-
	5.4- Outros	Motorista Oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro
Profissionais semi-qualificados	6.1- Administrativos, comércio e outros	Recepcionista Conferente Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1- Administrativos e outros	Servente Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Ajudante de motorista
	7.2- Produção	-

Estágio e aprendizagem	A.1- Praticantes e administrativos	Estagiário
	A.2- Praticantes da produção	Caixeiro ajudante Operador ajud. supermercado/loja
	A.3- Praticantes da produção	Estagiário (têxteis) Ajudante (electricista)

Nota - Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

ANEXO III

Quadro de densidades

1- Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
B)	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
C)	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
D)	-	-	-	-	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
E)	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5
F)	-	-	-	-	-	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4

A) Gerente de loja;

B) Sub gerente/chefe de secção;

C) Primeiro-caixeiro/operador especializado/loja;

D) Segundo-caixeiro/operador de supermercado/loja 1.^a;

E) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado/loja 2.^a;

F) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado/loja.

Nota - Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2- Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro escriturário	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo escriturário	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos**Tabela salarial - 2023**

(Com efeitos a partir de 1 de janeiro 2023)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	1 003,00 €
B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-Gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	864,00 €
C	1.º caixeiro Caixa balcão 1.ª 1.º escriturário Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiário programação Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	852,00 €

D	2.º caixeiro Caixa balcão 2.ª 2.º escriturário Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Oficial relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes	825,00 €
E	3.º caixeiro Caixa balcão 3.ª 3.º escriturário, Ajudante motorista Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	803,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Operador máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	785,00 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja de 2.ª ano Praticante de carnes do 1.º ano	780,00 €
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/loja 1.º ano	780,00 €
I	Estagiário 1.º ano	780,00 €

Nota: Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional pós-laboral com duração mínima de 20 horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 19 de janeiro de 2023.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faísca, na qualidade de presidente da direcção.

João Carlos Lisboa dos Santos, na qualidade de tesoureiro da direcção.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de directora executiva.

Depositado em 27 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 95/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Alteração salarial

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, nos seguintes termos:

Cláusula única

(Revisão parcial)

As tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SIFAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 (inclusive) do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente acordo de revisão parcial, as previstas no anexo I

ANEXO I

Tabelas salariais

A- Profissionais de farmácia

1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

TABELA A

(Cláusula 25.^a, número 1)

Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	844,94 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	818,49 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	800,14 €

TABELA B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	844,94 €	> 110 %	444,93 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e <= 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e <= 89 %	98,87 €	11
		<= 70 %	---	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	818,49 €	> 110 %	431,01 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e <= 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,78 €	11
		<= 70 %	---	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	800,14 €	> 110 %	419,30 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e <= 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,18 €	11
		<= 70 %	---	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

TABELA A

(Cláusula 25.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	829,17 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	803,22 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	781,38 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	765,00 €

TABELA B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 25.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	829,17 €	> 110 %	436,64 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e <= 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e <= 89 %	97,03 €	11
		<= 70 %	---	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	803,22 €	> 110 %	422,97 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,99 €	11
		<= 70 %	---	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	781,38 €	> 110 %	411,48 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e <= 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e <= 89 %	91,43 €	11
		<= 70 %	---	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	765,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e <= 89 %	77,99 €	11
		<= 70 %	---	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

TABELA A

(Cláusula 25.^a, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	902,13 €
II	Guarda-livros	800,43 €
III	Caixeiro/a de 1. ^a Escrutário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	765,00 €
IV	Caixeiro/a de 2. ^a Escrutário/a de 2. ^a	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escrutário/a de 3. ^a	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3.º ano Dactilógrafo/a do 3.º ano Estagiário/a do 3.º ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2.º ano Dactilógrafo/a do 2.º ano Estagiário/a do 2.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo/a do 1.º ano Estagiário/a do 1.º ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a retribuição mínima mensal garantida.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g), e no artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2488 entidades empregadoras e 2745 farmácias e o SIFAP declara que à mesma data estima que são abrangidos 3794 trabalhadores.

Lisboa, 14 de março de 2023.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino Pires, na qualidade de presidente da direção.

Diogo Miguel Parreira de Gouveia, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Purificação Dantas, na qualidade de presidente da direção.

Artur Serafim Brioso Marçal Figueiredo, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 27 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 96/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Alteração salarial e outras

(Entre as mesmas partes antes assinada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2012 e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2014 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019) e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

Aos 20 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, reuniram-se na sede da Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, sita à Rua Óscar da Silva, n.º 56, 1.º, Leça da Palmeira, por um lado.

A Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, com sede na Rua Óscar da Silva, n.º 56, 1.º, 4450 - 752 Leça da Palmeira, associação patronal representada pelos respetivos membros da direção, Dr.ª Maria Marcília de Brito Montenegro, Dr. Diogo Vaz Marecos, Dr. Artur Gravato da Silva Moraes, Dr. Nuno David Braga do Espírito Santo Silva e Dr. João Manuel Lima de Oliveira Valença, e a Associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões, com sede na Rua Óscar da Silva, n.º 56, 4450 - 752 Leça da Palmeira, associação empregadora de direito privado e utilidade pública administrativa, representada pelos seus diretores, Dr. Alcino de Oliveira, Fernando José Lopes Moreira e Dr. João Manuel Lima de Oliveira Valença,

em nome e em representação dos operadores portuários seus associados licenciados para o exercício da atividade de movimentação de cargas nos portos do Douro e Leixões, e, por outro,

O Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, com sede na Rua Congosta do Abade, n.º 83, 4450-591 Leça da Palmeira, associação sindical, representada pelos respetivos membros da direção, Srs. Aristides Marques Peixoto, Américo Manuel Dias Vieira da Silva, Joaquim Manuel dos Santos Araújo e José Manuel Daniel Granja,

acordam na redação final

de alteração salarial e outros do contrato coletivo de trabalho.

Revisão que entre si acordaram, que foi devidamente assinado e rubricado para efeitos de depósito e demais procedimentos legais e que constituirá, nas matérias neles contidas, o instrumento regulador das relações de trabalho entre os outorgantes, no âmbito do trabalho portuário dos portos do Douro e Leixões.

Saliente-se que as alterações acordadas visam conformar o CCT à lei geral vigente no Código de Trabalho, contribuir para um reforço da competitividade das empresas e do Porto de Leixões, para a defesa e incremento de nível adequado de emprego, conformado às reais necessidades que o mercado da movimentação de cargas impuser, e proceder a um aumento salarial na retribuição dos trabalhadores a que se aplica este CCT.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

Maria Marcília de Brito Montenegro, membro da direção na qualidade de mandatária.

Diogo Vaz Marecos, membro da direção na qualidade de mandatário.

Artur Gravato da Silva Moraes, membro da direção na qualidade de mandatário.

Nuno David Braga do Espírito Santo Silva, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, membro da direção na qualidade de mandatário.

Pela Associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:

Alcino de Oliveira, membro da direção na qualidade de mandatário.

Fernando José Lopes Moreira, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, membro da direção na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:

Aristides Marques Peixoto, membro da direção na qualidade de mandatário.

Américo Manuel dias Vieira da Silva, membro da direção na qualidade de mandatário.

Joaquim Manuel dos Santos Araújo, membro da direção na qualidade de mandatário.

José Manuel Daniel Granja, membro da direção na qualidade de mandatário.

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 1.^a

(...)

1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere o número 1 da cláusula 61.^a do CCT é a seguinte:

Superintendente - 1741,12 €

Chefe de serviços de conferência - 1741,12 €

Coordenador - 1712,62 €

Trabalhador portuário de base:

Nível I - 1661,27 €

Nível II - 1492,18 € a 1661,26 €

Nível III - 1323,15 € a 1492,17 €

Nível IV - 1154,11 € a 1323,14 €

Nível V - 985,08 € a 1154,10 €

Nível VI - 791,87 € a 985,07 €

Nível VII - 765,00 € a 791,86 €

2- (...)

Cláusula 3.^a

(...)

O valor de cada diuturnidade, nos termos do número 1 da cláusula 65.^a do CCT é de 32,39 €.

Cláusula 4.^a

(...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

Tabela de referência										
	Horário	Superint.	Coord.	Trabalhador de base de nível						
		Ch. Conf.		I	II	III	IV	V	VI	VII
Dias úteis	08/17	112,57	111,14	108,58	106,94	100,80	87,84	75,04	60,40	58,20
	17/24	112,57	111,14	108,58	106,94	100,80	87,84	75,04	60,40	58,20
	00/08	169,55	166,39	158,95	140,36	134,40	117,12	100,00	80,48	77,60
	12/13	26,58	26,33	24,90	18,94	16,80	14,64	12,50	10,06	9,70
	20/21	35,77	35,11	33,73	18,94	16,80	14,64	12,50	10,06	9,70
	03/04	49,54	48,71	46,55	18,94	16,80	14,64	12,50	10,06	9,70

S. D. e feriados	08/17	150,08	148,19	144,79	140,36	134,40	117,12	100,00	80,48	77,60
	17/24	164,99	163,58	161,00	140,36	134,40	117,12	100,00	80,48	77,60
	00/08	281,20	276,38	265,99	140,36	134,40	117,12	100,00	80,48	77,60
	12/13	41,29	40,02	36,25	18,94	16,80	14,64	12,50	10,06	9,70
	20/21	56,88	52,19	48,42	18,94	16,80	14,64	12,50	10,06	9,70
	03/04	78,99	73,22	66,56	18,94	16,80	14,64	12,50	10,06	9,70

Cláusula 5.^a

(...)

1- O valor referido na cláusula 70.^a do CCT é de 11,56 € por dia, e por período de trabalho semanal. Em cada período de trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, antecipações e repetições de turno e no período das 0h00 às 8h00, o valor do subsídio de alimentação é de 11,56 €.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 6.^a

(...)

Nos termos do número 2 da cláusula 4.^a do CCT, os valores constantes deste anexo vigoram por 12 meses, com efeitos desde 1 de janeiro de 2023.

Leça da Palmeira, 20 de janeiro de 2023.

Pela Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

Maria Marcília de Brito Montenegro, membro da direção na qualidade de mandatária.

Diogo Vaz Marecos, membro da direção na qualidade de mandatário.

Artur Gravato da Silva Moraes, membro da direção na qualidade de mandatário.

Nuno David Braga do Espírito Santo Silva, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, membro da direção na qualidade de mandatário.

Pela Associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões:

Alcino de Oliveira, membro da direção na qualidade de mandatário.

Fernando José Lopes Moreira, membro da direção na qualidade de mandatário.

João Manuel Lima de Oliveira Valença, membro da direção na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões:

Aristides Marques Peixoto, membro da direção na qualidade de mandatário.

Américo Manuel dias Vieira da Silva, membro da direção na qualidade de mandatário.

Joaquim Manuel dos Santos Araújo, membro da direção na qualidade de mandatário.

José Manuel Daniel Granja, membro da direção na qualidade de mandatário.

Declararam os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção abrange dois empregadores e cerca de cento e noventa trabalhadores.

Depositado em 27 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 98/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras.

Alteração ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022.

Cláusula 25.^a**Diuturnidades**

(…)

(…)

4- O valor da diuturnidade é de 30,00 € por cada período de 3 anos na mesma categoria e empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 29.^a**Subsídio de refeição**

Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de refeição no valor de 8,32 €.

(…)

Cláusula 32.^a**Refeições em trabalho suplementar**

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no número dois desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respetiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	6,00
b) Almoço	14,50
c) Jantar	16,50
d) Ceia	11,00

(…)

(…)

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categorias novo CCT	Nível	Remuneração
A	Diretor geral	Único	1 418,85
B	Diretor de departamento	Único	1 261,20
C	Coordenador de área/equipa Programador informático Conselheiro de segurança Gestor de segurança	Único	1 103,55
D	Técnico(a) operacional Técnico(a) de tráfego	Base - Até 2 anos de antiguidade Júnior - De 2 a 5 anos de antiguidade Sénior - A partir de 5 anos de antiguidade	890,00 960,00 1 005,00
E	Técnico(a) administrativo(a) Chefe de armazém Técnico(a) aduaneiro Técnico(a) de informática Técnico(a) comercial	Único	960,00
F	Motorista Fiel de armazém Assistente comercial Assistente administrativo(a)	Único	895,00
G	Praticante Auxiliar administrativo Operador(a) de armazém Porteiro(a) Operador de máquinas	Único	805,00
H	Servente	Único	777,50
I	Praticante de armazém Auxiliar de limpeza	Único	770,00

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 250 empresas e cerca de 2000 trabalhadores.

Lisboa, 3 de março de 2023.

Pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT:

Paulo Jorge Mata Sousa Paiva, presidente da direção.

António Fernando Nabo Martins, presidente executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Fernando José Amaral Monteiro Nobre, mandatário.

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, mandatário.

Depositado em 27 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 92/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal**Âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha de outros Resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e Outras atividades de consultoria, científicas,

técnicas e similares, *n.e.* (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100), Produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, *n.e.* (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e Produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

3- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos pelo presente ACT 3018 trabalhadores e 16 empresas, com a distribuição inicial detalhada no anexo VI.

Cláusula 2.^a

Vigência e sobrevivência

1- Este ACT entra em vigor no quinto dia subsequente ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto nos números 3, 4 e 5.

2- O presente ACT vigora entre a data da entrada em vigor definida no número precedente e o dia 12 de novembro de 2024.

3- Salvo impedimento legal, as condições constantes das cláusulas 48, 49, 51 e 53 produzirão efeitos a partir de 1 de julho de 2018, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.

4- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações v constante do anexo I vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, respeitando, se necessário, o disposto no anexo IV - Transições, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

5- No ano de 2023 e com efeitos a 1 de janeiro, todos os trabalhadores das carreiras profissionais de técnicos/as operativos e técnicos até ao nível/escalão K-7, inclusive, cuja antiguidade no Grupo AdP, em 31 de dezembro de 2022, fosse igual ou superior a 10 anos completos, passam para o escalão imediatamente seguinte na tabela de remunerações, mesmo que tal implique uma alteração de nível.

6- A aplicação das medidas constantes dos números 4 e 5 da presente cláusula não terá qualquer efeito nos «Créditos para progressão salarial» acumulados pelos trabalhadores.

7- Na eventualidade de o disposto no anexo IV - Transições, não ter ainda sido implementado relativamente a alguns trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, tal implementação ocorrerá após a entrada em vigor do mesmo, por referência à data de 1 de janeiro de 2019, e sendo os eventuais retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.

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

- a) Não tendo havido denúncia, o ACT renova-se sucessivamente por períodos de 36 meses;
- b) Havendo denúncia, o ACT mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses;
- c) Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a trinta dias, o prazo de sobrevivência suspende-se;
- d) Para efeitos das alíneas b) e c), o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de dezoito meses.

9- Decorrido o prazo referido nas alíneas b) e d) do número anterior, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante quarenta e cinco dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.^a

Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I - Tabela de remunerações;
- b) Anexo II - Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções;
- c) Anexo III - Regras de progressão e evolução na carreira;
- d) Anexo IV - Transições;
- e) Anexo V - Mapas ajudas de custo;
- f) Anexo VI - Empregadores e trabalhadores abrangidos.

CAPÍTULO II

Informações sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

Cláusula 4.^a

Dever de informação

1- Na contratação as empresas devem informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente quanto a situações de acumulação de funções que careçam de autorização.

3- Devem ser prestadas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho, nos termos da cláusula 23.^a;

c) A categoria do trabalhador, nos termos do disposto no anexo II deste ACT, bem como a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

k) A duração ou exclusão do período experimental, caso seja convencionado pelas partes;

l) A indicação da aplicação deste ACT;

m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições da lei, desta convenção ou do regulamento interno da empresa.

5- Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.

Cláusula 5.^a

Meios de informação

1- A informação prevista no artigo anterior é prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do número 3 do artigo anterior.

3- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

4- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade

Cláusula 6.^a

Reserva da intimidade da vida privada

1- As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde, às convicções políticas e religiosas ou à filiação sindical.

Cláusula 7.^a

Proteção de dados pessoais

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador/a que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 8.^a

Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas na lei, a empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

Cláusula 9.^a

Meios de vigilância à distância

1- O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 10.^a

Confidencialidade de mensagens e acesso a informação

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte.

2- O endereço de correio eletrónico fornecido pela empresa apenas deve ser utilizado para fins profissionais.

3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicações da empresa.

Cláusula 11.^a**Utilização de dados biométricos**

A empresa só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

CAPÍTULO IV

Igualdade e não discriminaçãoCláusula 12.^a**Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho**

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

- a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4- A empresa deve afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 13.^a**Proibição de discriminação**

1- A empresa não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação profissional que constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional. São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade, a antiguidade e a zona geográfica onde se insere o trabalhador.

Cláusula 14.^a**Assédio**

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

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- À prática de assédio aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 15.^a

Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.^a

Deveres das empresas

1- São deveres das empresas:

- a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e procurando organizar o trabalho por forma a manter condições de segurança, nomeadamente em locais isolados ou sujeitos a especiais condições de segurança no trabalho;
- j) Fornecer ao/à trabalhador/a a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- k) Manter atualizado o registo dos/as trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- l) Entregar ao trabalhador, com a cessação do contrato de trabalho, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador.

2- As empresas devem proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

3- Na organização da atividade, a empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;
- b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins das empresas;

- c) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- g) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Não utilizar os bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador para outros fins que não seja atividade para a empresa;
- j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- k) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- n) Informar a empresa, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

- 1- É proibido às empresas:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
 - e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;
 - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT ou na lei, ou ainda quando haja acordo escrito;
 - g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
 - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
 - i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
 - j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO VI

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 19.^a

Categoria profissional

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT já se encontram ao serviço das empresas serão classificados numa das categorias profissionais definidas no anexo II, de acordo com o disposto no anexo IV.

2- Os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das empresas após a data da entrada em vigor deste ACT serão classificados na categoria profissional para que forem contratados, de entre as previstas no anexo II.

3- A classificação a que se refere o número 2 desta cláusula é da competência das empresas.

Cláusula 20.^a

Garantia de direitos

Da revisão de carreiras operada nos termos do presente acordo não pode resultar diminuição da retribuição base dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador/a exerça, quando o interesse da empresa o exija, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição base da categoria correspondente às funções que predominantemente desempenha, bem como os subsídios que lhe são inerentes previstos neste ACT, observando-se o disposto no número seguinte. Para este efeito, entende-se que um trabalhador exerce funções inerentes a uma determinada categoria apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria.

2- Sempre que um trabalhador desempenhe predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída (entendendo-se que um trabalhador desempenha predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria) e a que corresponda maior retribuição base e esse desempenho se tornar permanente por decisão escrita da empresa, ou decorridos mais de doze meses consecutivos, ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, adquire o direito a essa categoria, mas sem prejuízo de manter o desempenho das funções correspondentes à categoria em que estava classificado, de forma não predominante. Os períodos de tempo previstos neste número iniciar-se-ão somente após a entrada em vigor do ACT. Contudo, se após 31 de dezembro de 2018 um trabalhador estiver na situação regulada neste número e essa situação se mantiver há mais de vinte e quatro meses consecutivos, a aquisição do direito à categoria correspondente ao desempenho predominante ocorrerá no dia seguinte àquele em que ultrapassar esses vinte e quatro meses (salvo se entretanto perfizer doze meses consecutivos ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, contados a partir da entrada em vigor do ACT).

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao desempenho de funções em regime de comissão de serviço, nem às situações de substituição temporária de trabalhador de categoria profissional a que corresponda retribuição base superior que sejam reguladas por acordo escrito, as quais serão regidas pelos termos desse acordo, mas não devendo ocorrer um uso injustificado de acordos escritos sucessivos.

CAPÍTULO VII

Carreiras profissionais

Cláusula 22.^a

Carreiras profissionais

O regime de carreiras profissionais é o previsto no anexo II a este ACT.

CAPÍTULO VIII

Organização e prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade na sede, polo, centro operacional ou de manutenção,

ou outro local contratualmente definido, o que constituirá o seu local de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes sobre transferência de local de trabalho. Quando o local de trabalho corresponda a um polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local considera-se nele compreendida toda a zona ou área correspondente a esse polo, centro, ou local em que o trabalhador tenha de desempenhar a sua atividade por inerência das respetivas funções.

2- A empresa pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local ou área de trabalho, nos termos da lei.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- Em caso de transferência a empresa custeará as despesas comprovadas do trabalhador resultantes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, em ambas as situações nos termos definidos por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na ausência deste, nos termos da lei.

Cláusula 24.^a

Mobilidade interna e entre empresas

1- As regras referentes a mobilidade interna e entre empresas serão definidas em regulamento interno. As eventuais alterações ao regulamento interno serão objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores.

2- A mobilidade entre empresas requer acordo escrito tripartido, salvo nos casos de trabalhadores em cujo contrato de trabalho conste a possibilidade de mobilidade entre empresas.

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, mas sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de duração inferior que na data de entrada em vigor deste ACT estejam a ser praticados por trabalhadores.

Cláusula 26.^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 e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

4- São horários fixos aqueles em que estão previamente determinadas as horas do início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso; são horários flexíveis aqueles em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados pela empresa, os trabalhadores podem escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho.

Cláusula 27.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos será organizada por cada empresa em linha com as suas próprias regras internas, observando as condições previstas neste ACT.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

3- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo ou este resultar do seu contrato individual de trabalho, ou caso se encontre já a prestar, ou tiver prestado anteriormente (há não mais de 7 anos), trabalho em regime de turnos.

4- Considera-se como trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados.

5- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhadas em regime de turnos.

6- A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço e ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei. A empresa deverá organizar o regime de turnos de forma a que a cada trabalhador sejam conferidos como dias de descanso um sábado e um domingo consecutivos em cada período de quatro a seis semanas, salvo se operacionalmente tal for inviável, designadamente por força de férias ou ausências temporárias de trabalhadores.

7- Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil mas sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela empresa, e são afixados nos locais de trabalho, com uma antecedência de 30 dias antes da sua entrada em vigor, sendo a sua elaboração ou alteração objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

8- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 3 dias (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior, desde que pelo menos de 24 horas) e sejam autorizadas por essa chefia;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 30 dias (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior) e sejam autorizadas por essa chefia.

9- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos (salvo se o consentimento não for necessário, em conformidade com o previsto no número 3, supra), sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.

10- A empresa pode, em consonância com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.

11- A alteração do regime prevista no número anterior é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além do previsto na lei, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço.

2- O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador, salvo se o acordo do trabalhador tiver sido já expresso no seu contrato individual de trabalho. Salvo se as partes tiverem acordado diferentemente, o acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.

Cláusula 30.^a

Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 60 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, designadamente reparação ou manutenção.

2- Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores obrigam-se a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;
- b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou, em caso de impedimento justificado, ao pagamento das despesas de transportes.

4- Para além do referido no número anterior, os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 31.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, sendo aplicáveis as disposições legais quanto a matérias não expressamente previstas.

3- Salvo acordo em sentido diverso, as empresas serão as proprietárias dos instrumentos de trabalho e responsáveis pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, podendo as partes acordar no pagamento de um montante global fixo para compensação dessas despesas.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho ou, no caso dos horários flexíveis, o prestado para além do período de presença obrigatória e do período normal de trabalho diário em vigor, desde que previamente autorizado pela empresa ou por esta expressamente sancionado se as razões que o determinaram não possibilitaram a sua autorização prévia, excluindo-se as situações que a lei considera como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar previsto no número 2 está sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

6- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado em princípio não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 33.^a

Descanso compensatório

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será compensado nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando o trabalhador preste mais de 10 horas diárias, caso em que poderá prestar 6 horas de trabalho consecutivo.

2- É admitida a jornada contínua, com o limite de seis horas de trabalho consecutivo, nos termos regulamentados pela empresa.

3- O intervalo de descanso pode ser reduzido pela empresa para trinta minutos no caso de trabalho por turnos ou outra modalidade de horário que pressuponha a prestação contínua do trabalho e ainda no caso de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos do mesmo.

Cláusula 35.^a

Comissão de serviço

1- Sem prejuízo de poderem ser exercidos em regime de comissão de serviço outros cargos e funções previstos na lei, serão exclusivamente exercidos nesse regime de comissão de serviço os cargos correspondentes a diretor, coordenador e responsável existentes na organização das empresas, uma vez que o seu desempenho supõe uma especial relação de confiança relativamente ao titular dos cargos, e os cargos que integrem funções de chefia.

2- A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período que for acordado por escrito, ou, na ausência de estipulação deste, por períodos de um ano. A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, caso deixe de se verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição ou se verifique uma perda de confiança, devendo nesse caso ser dado um aviso prévio de pelo menos 120 dias.

3- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

a) A manter-se ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;

b) Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;

c) Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso diário

1- Sem prejuízo das exceções previstas na lei e do disposto no número seguinte, o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- Relativamente aos trabalhadores com as categorias profissionais de técnico operativo A, técnico operativo B, técnico operativo C, técnico A, técnico B e técnico C, que laboram em áreas funcionais caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, tendo o trabalhador direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

Os dias de descanso semanal são dois, correspondendo ao sábado e ao domingo, sendo que o primeiro é o complementar e o segundo o obrigatório, ou os dias previstos nas escalas de turno rotativas no regime de turnos e de laboração contínua, considerando-se, quanto a estes, que o primeiro dia é o dia de descanso semanal complementar e o segundo dia é o dia de descanso semanal obrigatório. Todos os restantes dias são considerados úteis, com exceção dos feriados em que, sendo embora considerado trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados, será compensado com um acréscimo de 75 % da retribuição correspondente ou com descanso compensatório com a duração de 75 % do número de horas prestadas, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 38.^a**Definição de falta**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se um dia completo de trabalho o número de horas que resultar da média dos períodos normais de trabalho diário durante esse mês.

Cláusula 39.^a**Faltas justificadas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, e respetivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados até cinco dias consecutivos;
 - c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, até dois dias consecutivos;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre e por cada filho menor, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste ACT;
 - i) As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Consideram-se motivos para justificação de faltas ao abrigo das alíneas j) e k) do número 2, as seguintes situações:
- a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;
 - b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei.
- 4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 40.^a**Consequência das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei.

2- As faltas previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 39.^a terão perda de retribuição se tal for comunicado ao trabalhador no ato de autorização ou aprovação.

Cláusula 41.^a**Consequência das faltas injustificadas**

As faltas injustificadas determinam, nomeadamente, a perda da retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, que não é contado no cômputo da sua antiguidade, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei.

Cláusula 42.^a**Falta - Substituição da perda de retribuição**

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à empresa. A empresa poderá recusar essa substituição se o pedido do trabalhador for apresentado com uma antecedência que não permita à empresa uma organização atempada dos períodos de férias da generalidade dos trabalhadores com horário de trabalho ou com funções idênticas.
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

Cláusula 43.^a**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 3 e na lei.
- 2- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis para a generalidade dos trabalhadores.
- 3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, ao gozo de dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias.
- 4- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 5- Da aplicação do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 6- Por acordo entre empresa e trabalhador o gozo do período de férias pode ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.
- 7- A empresa, por questões de funcionamento da sua atividade, poderá encerrar determinadas instalações ou serviços nas segundas ou sextas-feiras respetivamente anteriores ou posteriores a dia feriado, podendo marcar esses dias de encerramento como gozo de férias dos seus trabalhadores, até ao limite de dois dias por ano e por trabalhador, comunicando-o aos trabalhadores, até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

Cláusula 44.^a**Feriados facultativos**

Além dos feriados obrigatórios fixados na lei serão observados, a título de feriados facultativos, o feriado municipal onde a sede ou polo estão localizados ou nos termos definidos por cada empresa para efeitos de fixação do mesmo feriado facultativo à generalidade dos seus trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 45.^a**Dispensa**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho de um dia, a gozar na data de aniversário ou noutro dia à escolha do trabalhador e definido previamente e por acordo com a empresa.

CAPÍTULO X

Prestações pecuniáriasCláusula 46.^a**Retribuição do trabalho**

- 1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este ACT é a fixada nos anexos I, II e IV.
- 2- Não se consideram retribuição, nos termos da lei:
 - a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas

feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

3- O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

4- O disposto nas alíneas b) e c) do número 2 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base e outras prestações auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é a supletivamente estabelecida na lei.

Cláusula 47.^a

Determinação da retribuição horária

Para efeitos previstos neste ACT, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária normal com os seguintes acréscimos:

a) 35 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;

b) 45 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

c) 75 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, não sendo imediatamente antecedente ou subsequente e implicando deslocação do trabalhador da sua residência para o local da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor hora do trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil (primeira hora) ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

Cláusula 49.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que, por virtude da laboração contínua, ou em horário alargado das empresas, prestem

serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno que consiste numa percentagem da retribuição base mensal, nos seguintes termos:

a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo ou dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos - 25 %;

b) Nas escalas de dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, em que um turno é diurno e outro parcialmente noturno, ou de dois turnos rotativos em que um é diurno e outro totalmente noturno mas com descanso semanal fixo, ou dois turnos rotativos, com descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos - 18 %;

c) Nas escalas de turnos diurnos sem descanso semanal fixo, ou com dois turnos em que um é parcialmente noturno mas com descanso semanal fixo ao domingo - 11 %.

2- Os subsídios cujos valores se encontram fixados no número um desta cláusula incluem a remuneração por trabalho noturno.

3- O trabalhador que deixe de prestar trabalho em regime de turnos por conveniência da empresa e por períodos não superiores a 15 dias mantém o direito ao montante correspondente ao subsídio de turno mensal, mas aplicando-se também, nesses períodos, o previsto no número 2.

4- O trabalhador que há mais de 7 anos seguidos ou 10 interpolados venha prestando trabalho em regime de turnos na modalidade prevista na alínea a) do número 1, e por iniciativa da empresa, por motivo de força maior ou por razões médicas (reconhecidas pelo médico do trabalho da empresa) deixe de prestar trabalho em regime de turnos, mantém o direito ao respetivo subsídio durante mais 15 meses, sendo o mesmo reduzido trimestralmente durante esse período em 20 % do montante que era recebido quando deixou de praticar o referido regime de turnos, até se extinguir no termo dos 15 meses.

Cláusula 50.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber mensalmente uma retribuição especial correspondente a uma percentagem fixada, por acordo escrito, entre 15 % e 21,2 % da respetiva retribuição base mensal, mas sem prejuízo dos valores superiores que na data de entrada em vigor do presente ACT venham sendo praticados para alguns trabalhadores.

2- O processo de atribuição deverá ser formalizado através da celebração de acordo escrito, salvo se tal estiver já regulado no contrato individual de trabalho do trabalhador, podendo as partes acordar que o montante da retribuição especial está integrado na retribuição mensal.

3- A atribuição desta retribuição especial terá sempre cariz temporário e vigorará enquanto se mantiver o regime de isenção de horário de trabalho. Quando cessar esse regime, por qualquer razão, o trabalhador deixará de receber essa retribuição especial. Caso a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho cesse por iniciativa da empresa e o trabalhador se encontre a prestar trabalho neste regime há mais de 5 anos consecutivos, o trabalhador mantém o direito à respetiva retribuição especial durante 120 dias após termo da prestação de trabalho sob este regime.

4- O previsto no número 1 desta cláusula não se aplica aos trabalhadores que hajam renunciado a receber uma retribuição especial pelo regime de isenção de horário de trabalho, nem aos trabalhadores em regime de comissão de serviço, cujas condições remuneratórias constam do acordo de comissão de serviço celebrado.

5- O previsto no número 1 desta cláusula não prejudica as situações de trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho na data de entrada em vigor do ACT, mantendo-se as condições acordadas e em vigor nessa data, sem que do ACT decorra uma obrigação de atribuição da retribuição especial nos casos em que esta não está a ser atribuída.

Cláusula 51.^a

Subsídio de disponibilidade ou prevenção

1- Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 30.^a, terão direito a um subsídio por cada hora ou fração de todo o tempo em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 1,20 €.

2- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor deste ACT venham já recebendo valor superior poderão acordar com a empresa numa forma de compensação da diferença, passando nesse caso a receber o montante de 1,20 €. Na ausência desse acordo, manterão o montante que vêm recebendo, mas sem aumentos subsequentes até o montante que recebem ser igualado pelo valor referido no número 1.

Cláusula 52.^a**Remuneração em regime de comissão de serviço**

Os trabalhadores nomeados em regime de comissão de serviço terão as condições de remuneração que vierem a ser acordadas e que constarão expressamente do acordo escrito de comissão de serviço, as quais nunca poderão ser inferiores ao total das retribuições auferidas antes do início de exercício deste regime, com respeito pelo previsto neste ACT.

Cláusula 53.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,14 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.

2- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial têm direito ao montante integral do subsídio de refeição, salvo se o seu período de trabalho normal diário for inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O trabalhador que receba ajudas de custo nos termos das cláusulas 57.^a e 58.^a deste ACT não tem direito a subsídio de refeição.

4- Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:

a) Almoço - Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive - 7,14 €;

b) Jantar - Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive - 7,14 €.

5- O disposto nos números anteriores não se aplica quando a empresa forneça as refeições em espécie ou compense o respetivo custo.

Cláusula 54.^a**Subsídio de férias**

6- Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

7- O subsídio de férias será pago integralmente no mês de maio de cada ano, salvo se o trabalhador gozar pelo menos dez dias úteis consecutivos antes do mês de maio, caso em que o subsídio será pago integralmente no mês imediatamente anterior ao mês em que são gozados aqueles dias de férias.

Cláusula 55.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição base mensal acrescida do subsídio de turno, do subsídio que esteja a ser pago pela comissão de serviço e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio de Natal será pago no mês de novembro tomando por base a retribuição e subsídios em vigor nesse mês.

Cláusula 56.^a**Viatura própria - Abono**

O trabalhador que se desloque ao serviço da empresa em viatura própria, e com a concordância desta, tem direito a receber uma compensação no valor fixado para o setor público empresarial e nas condições descritas no regulamento interno «Ajudas de custo e abono para transporte».

Cláusula 57.^a**Deslocação em serviço no território nacional - Ajudas de custo**

1- Considera-se deslocação em serviço a efetuada pelo trabalhador, ao serviço da empresa, que implique um afastamento superior a 35 km dos limites definidos no mapa que constitui o anexo V deste ACT.

2- O trabalhador deslocado em serviço no território nacional, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no regulamento

interno «Ajudas de custo e abono para transporte».

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

Cláusula 58.^a

Deslocação em serviço ao estrangeiro - Ajudas de custo

1- Considera-se deslocado no estrangeiro o trabalhador que se encontre, ao serviço da empresa, fora de Portugal.

2- O trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no regulamento interno «Ajudas de custo e abono para transporte».

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

CAPÍTULO XI

Equipamentos de protecção individual

Cláusula 59.^a

Princípios gerais

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de protecção individual, exceto nos casos em que a empresa expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- Sempre que necessário, a empresa fornece gratuitamente ao trabalhador equipamentos de protecção individual.

3- O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido pela empresa e que esta venha a instituir por razões de serviço.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 60.^a

Formação contínua

1- A empresa garante a cada trabalhador, em cada período de cinco anos, formação durante um período mínimo de 200 horas, correspondente à média de 40 horas por ano.

2- A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação prevista no número anterior, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

3- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

4- Se a empresa não proporcionar atempadamente as horas de formação previstas nos números anteriores, o trabalhador tem direito a receber um subsídio para pagamento do custo de formação de montante igual à retribuição base correspondente ao crédito de horas de formação em falta, que será pago diretamente à entidade formadora ou ao trabalhador, neste caso, contra apresentação de recibo comprovativo do pagamento da formação a esta entidade.

5- A área da formação a que se refere o número anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

Sem prejuízo de situações mais favoráveis previstas no contrato individual de trabalho ou em acordo escrito, o estatuto de trabalhador-estudante fica sujeito à legislação em vigor.

Cláusula 62.^a**Responsabilidade social**

1- As empresas reconhecem aos seus trabalhadores a qualidade de «partes interessadas» no âmbito das relações laborais, fomentando o seu envolvimento, ponderando as suas sugestões nas áreas da gestão operacional da higiene, segurança e saúde no trabalho e da qualidade.

2- As empresas comprometem-se a observar, sempre que possível, no sentido mais favorável para os seus trabalhadores, as bases mínimas das normas em que se encontrem certificadas.

Cláusula 63.^a**Seguro de saúde**

1- As empresas contratarão um seguro de saúde para os seus trabalhadores, que será extensível aos respetivos cônjuges não separados de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o trabalhador) e filhos ou equiparados (enteados ou adotados).

2- Os filhos, enteados ou adotados serão excluídos da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do trabalhador, forem portadores de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.

Cláusula 64.^a**Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho, doença profissional ou doença prolongada grave do foro oncológico, a empresa procurará ocupar o trabalhador em função compatível com a sua incapacidade, nos termos previstos na lei.

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho reconhecido pela seguradora, ou de doença profissional reconhecida pela medicina do trabalho da empresa e pela Segurança Social, ou de doença prolongada grave do foro oncológico reconhecida pela Segurança Social, a empresa pagará, durante o período de incapacidade fixado pela seguradora ou pela Segurança Social, conforme o caso, um complemento cujo valor será igual à diferença entre a retribuição mensal líquida auferida à data do acidente ou do início da baixa da Segurança Social e o montante do subsídio atribuído pela seguradora ou pela Segurança Social. Esse complemento deixará de ser devido a partir do momento em que a seguradora ou a Segurança Social deixem de atribuir um subsídio pela situação de incapacidade temporária absoluta.

3- A retribuição mensal líquida de referência referida no número anterior será atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a retribuição base mensal da categoria em que o trabalhador se enquadra e que auferiria se estivesse ao serviço durante o período de incapacidade.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindicalCláusula 65.^a**Princípios gerais**

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

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

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

Cláusula 66.^a**Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado por esta disponibilizado, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos

interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.

3- As direções dos sindicatos comunicarão, por escrito, à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, também por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

4- Os delegados sindicais com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da atividade sindical, de um crédito de horas mensal correspondente a 8 horas, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção do sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por delegado sindical.

5- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita à empresa, por parte da comissão intersindical ou do sindicato respetivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

6- Quando pretenda utilizar o crédito de horas, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia, em regra com a antecedência mínima de dois dias úteis.

7- A comissão intersindical reúne com a empresa sempre que ambas as partes o julguem conveniente.

8- O tempo despendido nessas reuniões não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 67.^a

Dirigentes sindicais

1- Os membros da direção de associação sindical com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da sua atividade sindical, de um crédito de horas nos termos da lei, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção do sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por dirigente.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, por escrito, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, a empresa ou o serviço que esta indicar, dessa alteração com uma antecedência de 15 dias.

4- Os membros da direção da associação sindical usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

5- Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, por escrito, com a antecedência mínima de 8 dias.

Cláusula 68.^a

Direito de reunião

1- Nos termos da lei, os trabalhadores podem 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 efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical, ou intersindical, sendo comunicado à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que se pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, e afixada a respetiva convocatória.

4- Os membros de direção de associações sindicais representativas de trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 69.^a

Direito a instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercí-

cio das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em estabelecimento ou empresa com 150 ou mais trabalhadores.

Cláusula 70.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- A comissão sindical, ou os delegados sindicais, quando aquela não exista, podem reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que ambas as partes o julguem conveniente, para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 71.^a

Quotização sindical

As empresas obrigam-se, sem qualquer imputação de custos e com observância das disposições legais, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.^a

Comissão paritária

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

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste ACT.

3- A comissão paritária é composta por três representantes das empresas e igual número de representantes sindicais.

4- Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.

5- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste ACT, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária.

6- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição, por escrito, com 30 dias de antecedência.

7- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede do Grupo ADP e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

8- A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

CAPÍTULO XV

Cláusula geral e transitória

Cláusula 73.^a

Cláusula geral e transitória

1- Todas as cláusulas e disposições deste ACT que violem disposições legais imperativas não serão aplicáveis enquanto se mantiverem vigentes as disposições legais que as proíbem.

2- Com as adaptações expressamente previstas neste ACT - e sem prejuízo do previsto no número 4 da cláusula 2.^a e nos anexos a este ACT -, a partir da data de entrada em vigor do ACT as condições estabelecidas neste passarão a ser aplicadas a todos os trabalhadores abrangidos, deixando de ser aplicadas as condições em vigor nas empresas relativamente às matérias reguladas no ACT, nomeadamente as decorrentes de regulamentação interna das empresas, com ressalva de prestações pecuniárias que vêm sendo auferidas por alguns trabalhadores, que hajam sido acordadas expressamente em sede de contrato individual de trabalho e

respeitem a anuidades, subsídio de condução, subsídio de água e eletricidade, subsídio de formação, subsídio de deslocação, subsídio de transporte e complemento vencimento microbiologia, sem prejuízo de a empresa poder fazer cessar essas prestações mediante uma forma de compensação que seja acordada com o trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, serão mantidos, quando mais favoráveis, relativamente aos trabalhadores que deles usufruem na data de 2 de agosto de 2018, os seguintes benefícios decorrentes de regulamentação interna ou usos e práticas das empresas: abono para falhas, subsídio de turnos, subsídio de função, subsídio de responsabilidade e compensação ao abrigo da política de mobilidade geográfica.

4- Com o primeiro processamento salarial que venha a ser realizado após a entrada em vigor do presente ACT, os trabalhadores abrangidos receberão uma importância única, a título de compensação extraordinária, de 125,00 €, salvo quando a mesma já tenha sido anteriormente processada aos/às trabalhadores/as em causa, entre o ano de 2018 e a data de início de vigência do ACT, designadamente por força de portaria de extensão de ACT de conteúdo idêntico ao presente. Excluem-se os trabalhadores que na data de entrada em vigor do ACT estejam em regime de licença sem retribuição, ou em regime de cedência a empresas não outorgantes do ACT ou com o contrato de trabalho suspenso (salvo se a suspensão decorrer de doença ou acidente de trabalho ou de gozo de licença parental ou dirigentes sindicais em exercício).

ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalaões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	5 604	5 702	5 802	5 904	5 908	n.a.	n.a.
B	4 675	4 838	5 007	5 182	5 362	5 456	5 553
C	3 899	4 036	4 177	4 323	4 474	4 552	4 633
D	3 255	3 367	3 485	3 607	3 732	3 797	3 865
E	2 716	2 810	2 908	3 010	3 114	3 169	3 224
F	2 273	2 351	2 431	2 514	2 600	2 645	2 691
G	1 906	1 971	2 038	2 106	2 178	2 216	2 253
H	1 598	1 652	1 709	1 766	1 827	1 857	1 889
I	1 353	1 398	1 445	1 492	1 542	1 568	1 594
J	1 159	1 196	1 217	1 257	1 299	1 320	1 342
K	983	1 013	1 046	1 079	1 113	1 132	1 150
L	834	860	887	915	944	960	975
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	830

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalaões (de 1 a 7).

ANEXO II

Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções**1- Carreiras profissionais**

1.1- Estabelecem-se três carreiras profissionais, as quais correspondem a níveis distintos de habilitações académicas, responsabilidade, autonomia e competências:

- Técnica superior;
- Técnica;
- Técnica operativa.

2- Categorias profissionais

2.1- Cada uma das carreiras profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II é constituída por categorias profissionais a que correspondem níveis distintos de experiência, responsabilidade, autonomia e competências;

2.2- Nas empresas outorgantes do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais, existe ainda a categoria profissional de assessor, a qual é atribuída sempre por decisão de gestão da empresa.

3- Funções

3.1- Cada uma das categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II inclui um conjunto de funções diferenciadas pelas atividades específicas da respetiva área funcional. A inserção das funções nas diversas categorias profissionais resulta da sua análise e qualificação pela empresa.

As funções integrantes da categoria profissional de assessor são definidas internamente pela empresa, em linha com a natureza do cargo desempenhado e a experiência, responsabilidade, autonomia e competências de cada trabalhador;

3.2- A previsão das categorias profissionais e respetivas descrições de funções constantes do presente anexo não prejudica a existência de profissões específicas dentro das carreiras e descrições de funções aqui estabelecidas, praticadas em cada uma das empresas outorgantes à data da entrada em vigor deste ACT.

As carreiras profissionais e as categorias profissionais referidas no número 2.1 deste anexo II e certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) estão enquadrados na tabela de remunerações constante do anexo I, nos termos estabelecidos na tabela seguinte. Os trabalhadores com categoria profissional de assessor de grau superior a grau I estão excluídos dessa tabela de remunerações.

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

Níveis	Categoria assessor	Carreira técnica superior	Carreira técnica	Carreira técnica operativa
		Categorias	Categorias	Categorias
A	Assessor/a I assessor/a 0	Técnico/a superior C		
B				
C				
D				
E		Técnico/a superior B	Técnico/a C	
F				
G			Técnico/a B	Técnico/a operativo/a C
H				
I		Técnico/a superior A Início no J6	Técnico/a A	Técnico/a operativo/a B
J				
K			Técnico/a A Início no L5	Técnico/a operativo/a A
L				
M				

Para os trabalhadores das carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II e para certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) a evolução no âmbito

da respetiva carreira profissional e/ou da respetiva categoria profissional é realizada nos termos das regras de progressão e evolução na carreira definidas no anexo III. Aos trabalhadores com categoria profissional de assessor de grau superior a grau I não são aplicáveis essas regras de progressão e evolução na carreira, sendo o acesso à categoria e a evolução para grau ou escalão superior ou para diferente remuneração resultantes exclusivamente de uma decisão de gestão da empresa.

4- Definição de funções:

A) Carreira técnica superior

Áreas funcionais:

Administrativa e financeira;

Apoio jurídico;

Auditoria;

Compras e logística;

Comunicação e educação ambiental;

Contabilidade;

Engenharia;

Gestão de ativos;

Gestão de clientes;

Investigação e desenvolvimento;

Laboratório;

Manutenção;

Operação;

Planeamento e controlo de gestão;

Recursos humanos;

Regulação;

Sistemas e tecnologias de informação;

Sustentabilidade e responsabilidade social.

Categoria profissional: Técnico superior A

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados e presta apoio na implementação e na manutenção de processos desenvolvidos na sua área.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Contribui para assegurar a operacionalidade da área administrativa, da contabilidade e da tesouraria mediante a compilação e análise de dados e a execução de outras atividades de suporte ao funcionamento da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Recolhe informação sobre legislação e jurisprudência, estuda-a e presta apoio na emissão de pareceres jurídicos. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Participa na elaboração dos programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise de menor complexidade, devendo intervir na caracterização de processos e na elaboração de procedimentos. Colabora na realização de testes e na identificação das incorreções e

oportunidades de melhoria. Contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e deve participar, de acordo com a complexidade existente, na apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e deve de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Apoia na execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Contribui para a realização de análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Apoia a promoção de ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, marketing ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Apoia a classificação de documentos, a recolha e análise de dados e a preparação de informação contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia a elaboração e o acompanhamento de estudos e projetos. Colabora na execução dos procedimentos de contratação e apoia o acompanhamento, a fiscalização e a coordenação das obras de engenharia. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Apoia a recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa e na sua avaliação funcional. Apoia a elaboração do plano e orçamento de investimentos visando a substituição e/ou construção de ativos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e com-

petências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento e o acompanhamento da execução de projetos de I&D.

Executa as atividades necessárias à realização de candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos.

Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração de relatórios de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou área científica do ramo adequado.

Área funcional: laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Apoia as atividades de gestão do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia o planeamento da manutenção e contribui para a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: operação

Definição de funções - Apoia o planeamento e o controlo da operação dos sistemas de abastecimento de água ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e acompanha as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ambiente, ou química, ou outro ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Recolhe informação de gestão, analisa-a e presta apoio na elaboração de planos, relatórios e outros documentos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e o cumprimento das obrigações legais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Apoia na execução dos trabalhos a desenvolver sobre as tarefas que permitem o assegurar o acompanhamento das variáveis regulatórias do negócio. Apoia na recolha de informação destinada a avaliação do cumprimento do contrato de concessão. Apoia na recolha de informação regulatória, nomeadamente, junto do regulador e dos respetivos congéneres nacionais e internacionais. Efetua trabalhos de arquivo e de manutenção da rede. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Apoia a execução das actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento das actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Apoia tecnicamente as actividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior B

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica com autonomia uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados, detecta problemas da sua aplicação e propõe a introdução de alterações ou a criação de novos métodos e, ou procedimentos.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e contabilística e assume a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor e pela organização da contabilidade. Assegura a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de actividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa actividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Elabora os programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise, nas várias áreas de atuação e processos. Auxilia na definição dos testes e na sua realização, bem como na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria, desenvolvendo a sua atividade com supervisão mínima. Auxilia na supervisão do trabalho de colegas e contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões, começando também a efetuar a apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e tem de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Faz a prospeção do mercado e executa os procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Efetua análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores e elabora relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Planeia, articula e desenvolve ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, marketing ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Classifica e lança documentos nas contas. Analisa, reconcilia e corrige as contas e prepara a informação para garantir o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Contribui para a preparação dos mapas financeiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Elabora cadernos de encargos visando o lançamento de concursos para a elaboração de projetos e a realização de empreitadas para a construção ou conservação das infraestruturas da empresa. Faz o acompanhamento da realização dos projetos e o controlo da execução e das empreitadas. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Efetua a avaliação funcional e procede à recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Propõe a integração no plano e orçamento de investimentos dos ativos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco, devem ser substituídos ou intervenções. Pode elaborar estudos e emitir pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funciona-

mento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com a faturação e recebimento de valores. Recolhe, compila e analisa informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento

Definição de funções - Identifica oportunidades, propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Elaborar candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Assegura a gestão do laboratório. Contribui para a identificação, estudo e implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica e monitoriza as ações e as atividades a realizar

pela empresa. Elabora documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e assegura o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Efetua análises e testes procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Promove a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a elaboração de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando sempre que possível as soluções para melhoria das análises de controlo. Mostra domínio das variáveis regulatórias fundamentais. Apoiar na elaboração de estudos de viabilidade e estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Participa no planeamento dos trabalhos regulatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Planeia e executa as actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa e articula as actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a optimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as actividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior C

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo um nível elevado de conhecimentos técnico-científicos e experiência na área onde se encontra inserido, assegura com autonomia e responsabilidade a realização de trabalhos e estudos de grande complexidade. Planeia, organiza e conduz programas e projectos. Identifica, selecciona e adapta técnicas ou métodos que permitam introduzir alterações aos processos ou procedimentos de trabalho com vista à melhoria da produtividade e rentabilidade da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional, a que, preferencialmente, acresça um grau de ensino pós-graduado em áreas

claramente relevantes para a função a desempenhar e, pelo menos, 10 anos de exercício de funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e assume a responsabilidade pelo planeamento da tesouraria e pelo registo e cálculo das amortizações do património corpóreo e incorpóreo da empresa. Assegura e supervisiona a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa e supervisiona atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Elabora ou revê os programas de trabalho produzidos em fase de planeamento de auditoria, definindo as equipas, tempo e responsabilidades de execução, efetuando trabalho de análise, se necessário e em áreas mais complexas. Efetua a supervisão da execução do programa de trabalho, definindo as medidas corretivas necessárias. Revê os papéis de trabalho elaborados pelos membros da equipa que supervisiona e as oportunidades de melhoria e incorreções identificadas. Prepara ou supervisiona a elaboração dos relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e efetua a apresentação das conclusões identificadas às entidades ou auxilia outros elementos que o façam.

Supervisiona o fecho do trabalho, o arquivo e a existência da adequada referenciação da documentação de suporte, sendo ainda responsável por aferir os desvios ocorridos face ao planeamento e identifica as oportunidades de melhoria que tornem a realização de futuros trabalhos mais eficiente. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Desenvolve e supervisiona a realização das atividades que integram os processos das compras e logística designadamente, a prospeção e análise do mercado, a monitorização de grandes fornecedores a execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e a gestão dos respetivos contratos. Coordena o desenvolvimento de cadernos de encargos e conduz análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores elaborando relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Planeia, articula, desenvolve e supervisiona ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove e supervisiona ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove e supervisiona a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa,

outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, marketing ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Supervisiona as atividades de classificação e lançamento dos documentos nas contas bem como as de análise, correção e fecho das mesmas assegurando a sua fidedignidade e o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Prepara os mapas financeiros designadamente o balanço e demonstração de resultados. Pode colaborar na realização de operações contabilísticas para a consolidação de contas do grupo. Desenvolve estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades que visam, o acompanhamento da execução do plano de investimentos da empresa. Elabora e acompanha os estudos e a elaboração dos projetos e executa e supervisiona as atividades necessárias para garantir a disponibilidade dos terrenos. Coordena e supervisiona a realização de empreitadas na área geográfica a que está afeto. Supervisiona a execução dos procedimentos de contratação de projetos e empreitadas e a avaliação das propostas dos fornecedores. Analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Supervisiona a avaliação funcional e a recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Conduz a elaboração e revisão do plano e orçamento de investimentos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco dos ativos, estabelece quando aqueles devem ser substituídos ou intervencionados. Elabora estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Garante a operacionalidade da área de gestão de clientes mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento

Definição de funções - Identifica oportunidades, analisa-as e avalia a sua probabilidade de realização propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Deteta oportunidades de colaboração, no domínio da I&D, com entidades privadas e públicas e propõe a realização de protocolos. Estuda as fontes potenciais de financiamento e cofinanciamento de projetos de I&D e supervisiona a elaboração das respetivas candidaturas. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e

análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Assegura e supervisiona a gestão do laboratório. Identifica, estuda e acompanha a implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização e a supervisão das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Supervisiona as atividades de gestão da operação das redes e dos processos de tratamento. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica, monitoriza e analisa as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elaborar e supervisiona a produção de documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento da empresa e assegura e supervisiona o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Promove e efetua análises diferenciadas procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Propõe alterações contratuais em consonância. Assegura a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a conceção de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando soluções para melhoria das análises de controlo. Propõe alterações para os mecanismos regulatórios. Domina as variáveis regulatórias na sua totalidade. Elabora de estudos de viabilidade e de estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Promove no planeamento dos trabalhos regulatórios. Assegura a organização dos instrumentos de trabalho e do arquivo. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Planeia, executa e supervisiona as actividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e optimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

B) Carreira técnica

Áreas funcionais:

Administrativa, financeira;

Assistência a redes;

Compras e logística;

Comunicação e educação ambiental;

Engenharia;

Gestão de clientes;

Laboratório;

Manutenção;

Operação;

Recursos humanos;

Sistemas e tecnologias de informação;

Sustentabilidade e responsabilidade social.

Categoria profissional: Técnico A

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa as tarefas de menor complexidade e de rotina, prestando apoio ao trabalho desenvolvido por outros técnicos mais qualificados, seguindo sempre as instruções da sua chefia.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Apoia a preparação de informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Garante o apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efetua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja atividade, eventualmente, coordena, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Apoia a execução das atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe e compila informação sobre educação ambiental e apoia a realização de ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e presta apoio administrativo à área de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de prestação de esclarecimentos e resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Apoia a execução das atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras e apoia a realização dos procedimentos laborato-

ria e das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Apoia a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão administrativa de recursos humanos, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Apoia a execução dos procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Presta apoio na realização das atividades de segurança e saúde do trabalho, colaborando na execução de actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das actividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Categoria profissional: Técnico B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades variadas que requerem o conhecimento de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo decidir sobre o modo de operação, respeitando o preceituado nos procedimentos aplicáveis.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto participando no inventário e registo do património e na execução de procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa funções relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente a realização dos procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe, compila e analisa informação sobre educação ambiental e efetua ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Executa atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Executa os procedimentos laboratoriais e apoia a realização das análises associados ao controlo analítico da água e águas. Presta apoio geral às atividades do laboratório, designadamente no armazenamento e gestão dos stocks de produtos e materiais necessários à realização das análises. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe e compila a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Executa os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Apoia a execução de atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Electrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Categoria profissional: Técnico C

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa tarefas que requerem o

domínio aprofundado de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo efectuar alterações aos procedimentos aplicáveis. Assume a responsabilidade pela realização atempada, segura e com qualidade das actividades desenvolvidas na sua área específica.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Executa o inventário e registo do património e procede ao cálculo das respetivas amortizações e depreciações sob orientação superior e na execução dos procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode apoiar a análise de propostas de fornecedores e contribuir para o estudo custo-benefício das mesmas. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Desenvolve ações e campanhas de comunicação, apoia a promoção de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Apoia a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Realiza e supervisiona as atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Realiza e supervisiona atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza e supervisiona a recolha de amostras, os procedimentos laboratoriais e a realização das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa e supervisiona as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua e supervisiona a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, compilando e inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários e do preenchimento de declarações e outros documentos que constituem obrigações legais e fiscais da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Executa e supervisiona os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Executa actividades técnicas e de gestão dos Sistema de Informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Electrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de segurança, e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

C) Carreira: Técnica operativa

Áreas funcionais:

Administrativa;

Assistência a redes;

Manutenção;

Operação.

Categoria profissional: Técnico operativo A

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades indiferenciadas que requerem a combinação de alguns procedimentos para o desenvolvimento de trabalhos de rotina.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Apoia e efectua, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infra-estruturas dos sistemas e executa as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Presta apoio geral às actividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a inspecção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Presta apoio geral às actividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa

Definição de funções - Apoia a execução de actividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objectivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Apoia a execução de actividades relacionadas com a rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao

bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Categoria profissional: Técnico operativo B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades variadas que requerem o conhecimento de procedimentos e técnicas simples.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória e pelo menos 3 anos em funções enquadradas pela categoria profissional imediatamente inferior.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efectua, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infra-estruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Presta apoio geral às actividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia e executa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Efectua a inspecção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Presta apoio geral às actividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa

Definição de funções - Executa as actividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objectivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Execução de actividades relacionadas com a rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e detecção de fugas e controlo de pressões. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Categoria profissional: Técnico operativo C

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa actividades que requerem o conhecimento relativamente aprofundado de procedimentos e técnicas variadas.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efectua e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infra-estruturas dos sistemas

e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respectivos contratos. Presta apoio geral às actividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos eléctricos, electrónicos, mecânicos e electromecânicos e das instalações da empresa. Efectua a inspecção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respectivos contratos. Presta apoio geral às actividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa

Definição de funções - Executa e supervisiona as actividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objectivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa e supervisiona as actividades relacionadas com a rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e detecção de fugas e controlo de pressões. Pode executar fechos de água. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

ANEXO III

Regras de progressão e evolução na carreira

1- Regras gerais de acesso, promoção e progressão

1.1- Os requisitos de acesso às categorias profissionais previstas no anexo II, conjugados com os perfis de exigências e competências das funções, devem ser assumidos como referência, para efeitos de recrutamento interno ou externo, para os postos de trabalho integrados em cada categoria profissional;

1.2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, trabalhadores com habilitações diferentes das indicadas para a categoria profissional em causa não estão impedidos de estarem ou serem nela integrados, desde que a empresa considere que as suas competências se enquadram no perfil de exigências estabelecido para a categoria profissional e função em causa.

2- Regras de promoção salarial

2.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, e os trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos termos do número 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de promoção salarial na tabela de remunerações descrito nos números 2.2 e 2.3 seguintes;

2.2- A promoção a categorias profissionais de nível superior (carreira vertical), a mudança de uma carreira profissional e qualquer mudança para um nível superior na tabela de remunerações constante do anexo I resultam exclusivamente de uma decisão de gestão e deverão fazer-se de acordo com as seguintes condicionantes e regras:

a) Ser compatível com a gestão previsional dos recursos humanos da empresa e as condicionantes orçamentais;

b) Ser reconhecida a adequação entre o perfil do trabalhador a promover e os requisitos da categoria profissional e da função em causa.

2.3- Após efetuada uma promoção, o saldo de créditos atribuídos nos termos do número 3 deste anexo, será anulado reiniciando-se novo processo de aquisição de créditos.

3- Regras de progressão salarial

3.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, bem como os demais trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos termos dos números 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de progressão salarial na tabela de remunerações, descrito nos números 3.2 e 3.3 e 4 seguintes:

3.2- A progressão salarial do trabalhador para o «escalão» imediatamente seguinte no âmbito de cada «nível» (evolução horizontal) da tabela de remunerações do anexo I assenta:

- a) Na qualidade do desempenho medido pelo sistema de avaliação de desempenho;
- b) Na consistência do desempenho ao longo do tempo no exercício da função;
- c) No nível de assiduidade no período em referência, o qual deverá ser refletido na avaliação de desempenho efetuada.

3.3- Os critérios de elegibilidade anual para a atribuição de «créditos para a progressão salarial» para efeitos de evolução na tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador são, cumulativamente:

- a) Entrada no Grupo AdP até 30 de junho do ano anterior ao ano em que é realizada a avaliação;
- b) Avaliação de desempenho positiva (obtenção de uma avaliação de pelo menos 2,50 numa escala de 1,00 a 5,00).

4- Desempenho

4.1- O sistema de avaliação de desempenho atribuirá anualmente e obrigatoriamente um determinado número de «créditos para progressão salarial» para efeitos de evolução no âmbito da tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador por ela abrangido com avaliação de desempenho positiva:

- a) 2,0 créditos ao «grupo A de melhor desempenho»;
- b) 1,5 créditos ao «grupo B de melhor desempenho»;
- c) 1,0 créditos ao «grupo C de melhor desempenho».

4.2- O trabalhador que acumule 6,0 créditos progredirá para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «nível» da tabela de remunerações do anexo I em que se encontre. Após efetuada a progressão a contagem de créditos será deduzida de 6,0 créditos;

4.3- Cada um dos referidos «grupo A de melhor desempenho», «grupo B de melhor desempenho» e «grupo C de melhor desempenho» incluirá, em cada ano, o número de trabalhadores da empresa, cuja soma dos salários base, represente, respetivamente, 20 %, 40 % e 40 % da soma dos salários base de todos os trabalhadores elegíveis da empresa; sendo que as empresas procurarão, na medida do possível, que a referida distribuição percentual entre os grupos de melhor desempenho se observe, nos mesmos termos, ao nível de cada categoria profissional;

4.4- Para efeitos do número anterior serão utilizados os valores dos salários base a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação;

4.5- De modo a assegurar o cumprimento do disposto no número 4.3 anterior, e complementarmente à avaliação de desempenho do ano em causa, poderá adicionalmente ser utilizada, caso necessário, por ordem de aplicação, a melhor avaliação do ano anterior (ou do último ano disponível) e a maior antiguidade no Grupo AdP;

4.6- A progressão salarial anual estabelecida nos termos do número 3 acima e deste número 4 ocorre com efeitos no dia 1 do mês de abril de cada ano, devendo a primeira ocorrer com efeitos no dia 1 de abril de 2019. sendo os eventuais retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.

ANEXO IV

Transições

1- Enquadramento na tabela de remunerações

1.1- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores das empresas gestoras regionais («EGR»)* passarão a estar automaticamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I, de acordo com a seguinte tabela de correspondência (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor anteriormente à data de 1 de janeiro de 2019) a qual estabelece o nível-escalão em que passarão a estar enquadrados, no âmbito da respetiva categoria profissional:

Níveis	Escalões				
	A	B	C	D	E
13	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
12	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5
11	D-1	D-2	D-3	D-4	D-5
10	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5
9	F-1	F-2	F-3	F-4	F-5
8	G-1	G-2	G-3	G-4	G-5
7	H-1	H-2	H-3	H-4	H-5
6	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5
5	J-1	J-2	J-3	J-4	J-5
4	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5
3	L-1	L-2	L-3	L-4	L-5
2	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6
1	M-1	M-1	M-1	M-1	M-1

A título de exemplo e para melhor compreensão da correspondência estabelecida pela tabela anterior:

– Um trabalhador que se encontre enquadrado no escalão B do nível 5 da tabela de salarial das EGR passará automaticamente, a partir de 1 de janeiro de 2019, a estar enquadrado no escalão 2 do nível J da tabela de remunerações constante do anexo I.

(*) Para efeitos deste ACT, designam-se por empresas gestoras regionais («EGR») as seguintes empresas outorgantes do ACT: Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA, e Águas do Alto Minho, SA.

1.2- Relativamente aos trabalhadores das restantes empresas outorgantes do presente ACT, que não constituem empresas gestoras regionais (EGR), aplicar-se-á o previsto nos números 1.2.1, 1.2.2 e 1.2.3 seguintes.

1.2.1- Com efeitos em 1 de janeiro de 2019, os valores das respetivas tabelas salariais internas atualmente em vigor são atualizados em 20,00 € para os escalões com valor até 1500,00 € e em 10,00 € para os escalões com valor superior a 1500,00 €;

1.2.2- Os trabalhadores das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e que se inserem na tabela constante do número 1.2.3 deste anexo IV, serão progressivamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I nos termos do número 1.2.3;

1.2.3- Quando se concretizar uma promoção ou uma progressão salarial de trabalhador dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela a seguir apresentada, posteriormente a 1 de janeiro de 2019, daí deverá resultar a integração desse trabalhador na tabela de remunerações constante do anexo I. Assim, quando se deva concretizar, nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, a progressão salarial de um desses trabalhadores para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «nível» em que se encontre, o novo enquadramento que lhe caberá na tabela de remunerações do anexo I (em termos de nível-escalão) é determinado pela tabela a seguir apresentada (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor atualmente para os referidos níveis e escalões dessas carreiras ou categorias).

Carreiras técnicas

Níveis	Escalões		
	1	2	3
A	D-5	C-3	C-5
B	E-3	E-5	D-3
C	F-3	F-5	F-7
D	G-2	G-5	F-1
E	I-3	H-3	H-5
F	K-4	J-3	J-6
G	L-4	L-6	K-2
H	M-2	M-3	M-6

Assessores O e I

Níveis	Escalões		
	C	B	A
1	B-5	B-7	A-4
0	C-6	B-2	B-4

A título de exemplo e para melhor compreensão da tabela anterior:

Um trabalhador de uma empresa que não constitua uma empresa gestora regional (EGR) e que se encontre inserido no escalão 2 do nível E da carreira técnica da tabela em que atualmente se enquadra, que beneficie (posteriormente a 1 de janeiro de 2019) de uma progressão salarial nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, passará nesse caso para o escalão 3 do nível H da tabela de remuneração do anexo 1.

2- Reenquadramento nas categorias profissionais

2.1- Com a entrada em vigor da nova tabela salarial, em 1 de janeiro de 2019, procede-se ao reenquadramento dos trabalhadores abrangidos por este ACT nas carreiras profissionais e nas categorias profissionais nos termos do disposto nos números seguintes;

2.2- Os trabalhadores das EGR passarão a estar automaticamente integrados numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais previstas no anexo II, com a mesma carreira profissional e a mesma categoria profissional, em consonância com a carreira profissional e a categoria profissional em que se encontrem;

2.3- Os trabalhadores das restantes empresas signatárias do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais e que se insiram num dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela que consta do número 1.2.3 deste anexo IV, serão integrados na carreira profissional correspondente (técnica superior ou técnica) e numa das categorias profissionais constantes do anexo II, nos seguintes termos:

Categoria profissional anterior	Nova categoria profissional (no âmbito do anexo II)
Técnico sénior	Técnico superior C
Técnico	Técnico superior B
Secretária A (nível D)	Técnico C
Secretária A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Secretária A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Secretária B	Técnico B
Assistente administrativo A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Assistente administrativo A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Assistente administrativo A/B (nível F)	Técnico B
Motorista A (escalão 1 do nível F)	Técnico operativo B

Os trabalhadores atualmente enquadrados nas categorias profissionais de «assessor 0» e «assessor 1» mantêm essa categoria profissional nos termos em que estas categorias se encontram atualmente definidas.

3- Disposições transitórias de progressões salariais:

3.1- Atendendo à necessidade de implementar um regime transitório referente ao novo regime de progressão salarial no âmbito da tabela de remunerações constante do anexo I, previsto neste ACT, de molde a permitir a concretização das primeiras progressões salariais ao abrigo deste ACT, nomeadamente em 2019, os créditos serão atribuídos aos trabalhadores no âmbito de cada empresa, nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, relativamente aos anos de 2016, 2017 e 2018 (sendo a avaliação de 2018 realizada obrigatoriamente no primeiro semestre de 2019, pelo menos em termos de avaliação de competências);

3.2- Aos trabalhadores que nos anos 2016 e/ou 2017 não tenham sido avaliados por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento, o órgão de direção da entidade adotará as medidas previstas nos números 3.6 e 3.7 seguintes para suprir a ausência de avaliação, exclusivamente para a atribuição de créditos;

3.3- Relativamente ao ano de 2018, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2018, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2018;

3.4- Relativamente ao ano de 2017, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2017, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2017;

3.5- Relativamente ao ano de 2016, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2016, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2016;

3.6- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2017 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2017, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas aos anos de 2015, 2016 e 2018;

3.7- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2016 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2016, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas aos anos de 2015, 2017 e 2018;

3.8- Verificando-se ambas circunstâncias previstas nos números 3.6 e 3.7 anteriores, ou seja, no caso de existir apenas a avaliação relativa ao ano de 2018, o número de créditos atribuído a 2016 e o número de créditos atribuído a 2017, corresponderá ao número de créditos atribuído relativamente à avaliação de 2018.

Para efeito de clarificação, apresentam-se em baixo os diferentes cenários e a atribuição de créditos correspondente:

Avaliação por aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento:

Caso	2015	2016	2017	2018
A	Existe	Existe	Existe	Existe
B	Não existe	Existe	Existe	Existe
C	Existe	Não existe	Existe	Existe
D	Existe	Existe	Não existe	Existe
E	Não existe	Não existe	Existe	Existe
F	Não existe	Existe	Não existe	Existe
G	Existe	Não existe	Não existe	Existe
H	Não existe	Não existe	Não existe	Existe

Cálculo direto de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III:

Caso	2015	2016	2017	2018
A		C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
B		C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
C	C_{2015}		C_{2017}	C_{2018}
D	C_{2015}	C_{2016}		C_{2018}
E			C_{2017}	C_{2018}
F		C_{2016}		C_{2018}
G	C_{2015}			C_{2018}
H				C_{2018}

Cálculo indireto por efeito das disposições transitórias:

Caso	2016	2017	2018
A			
B			
C	Média C_{2015} , C_{2017} e C_{2018}		
D		Média C_{2015} , C_{2016} e C_{2018}	
E	Média C_{2017} e C_{2018}		
F		Média C_{2016} e C_{2018}	
G	Média C_{2015} e C_{2018}	Média C_{2015} e C_{2018}	
H	C_{2018}	C_{2018}	

Atribuição de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III e disposições transitórias:

Caso	Número de créditos referentes a 2016 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2016	Número de créditos referentes a 2017 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2017	Números de créditos referentes a 2018 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2018
A	C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
B	C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
C	Média C_{2015} , C_{2017} e C_{2018}	C_{2017}	C_{2018}
D	C_{2016}	Média C_{2015} , C_{2016} e C_{2018}	C_{2018}
E	Média C_{2017} e C_{2018}	C_{2017}	C_{2018}
F	C_{2016}	Média C_{2016} e C_{2018}	C_{2018}
G	Média C_{2015} e C_{2018}	Média C_{2015} e C_{2018}	C_{2018}
H	C_{2018}	C_{2018}	C_{2018}

3.9- O saldo de créditos resultante da aplicação destas disposições transitórias, correspondente à soma número de créditos referentes a 2016, do número de créditos referentes a 2017 e do número de créditos referentes a 2018, é definitivo e será utilizado para efeitos de progressão salarial nos termos do número 4.2 do anexo III.

ANEXO V

Delimitação do local de trabalho para efeitos da aplicação das ajudas de custo (cláusula 57.^a)

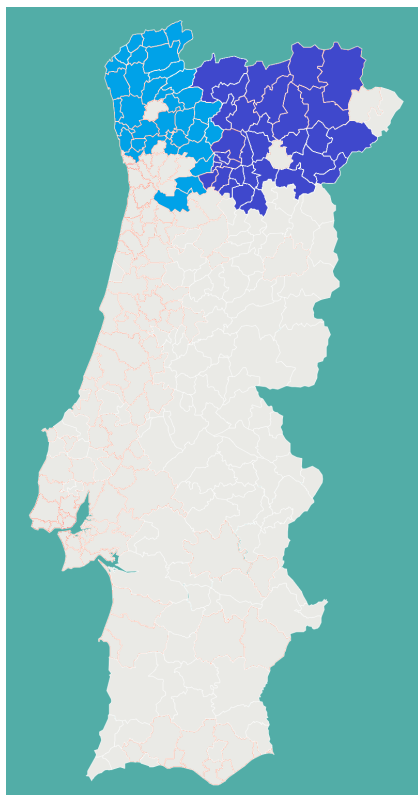
EGR	Área*
AdN - Águas do Norte, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-A
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA	Território da concessão
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA	Território da concessão
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA	Território da concessão
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA	Território da concessão
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-B
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA	Território da concessão
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA	Território da concessão
AdSA - Águas de Santo André, SA	Território da concessão
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-C
AdA - Águas do Algarve, SA	Território da concessão
AdAM - Águas do Alto Minho, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-D

Restantes empresas (não EGR)	Área
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA	Área Metropolitana de Lisboa
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA	
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA	
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA	

* Para efeitos de atribuição de ajudas de custo, nos termos da cláusula 57.^a do ACT, a cada trabalhador é referida uma determinada área geográfica, na qual se integra o local de trabalho do trabalhador. Apenas são devidas ajudas de custo quando a deslocação do trabalhador implique um afastamento superior a 35 km dos limites da respetiva área geográfica, tal como definida no mapa que consta deste anexo. Relativamente aos trabalhadores em regime de comissão de serviço ou outras com funções de direção, de coordenação, de chefia, ou de suporte às várias áreas da empresa ou de suporte às várias áreas da empresa, a área a considerar será a do território da concessão. O antes descrito não prejudica a existência de situações de trabalhadores (ao serviço na data de entrada em vigor do ACT ou admitidos posteriormente) em que a área onde o trabalhador exerce a sua atividade por inerência das respetivas funções tem uma abrangência superior, caso em que os 35 km se contarão a partir dos limites dessa área de maior abrangência.

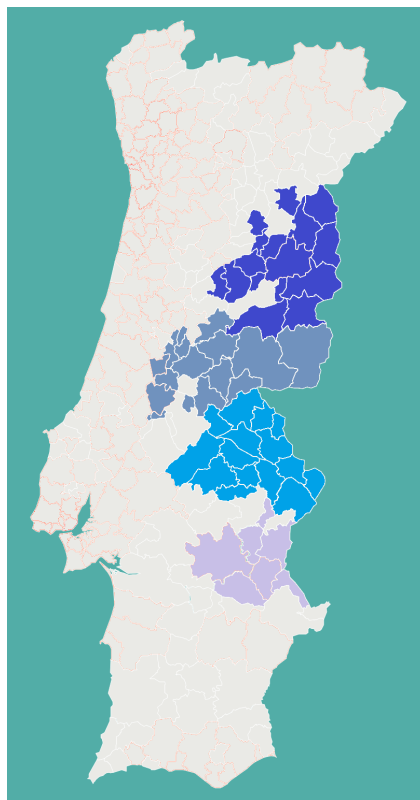
ANEXO V-A

Mapa Águas do Norte, SA



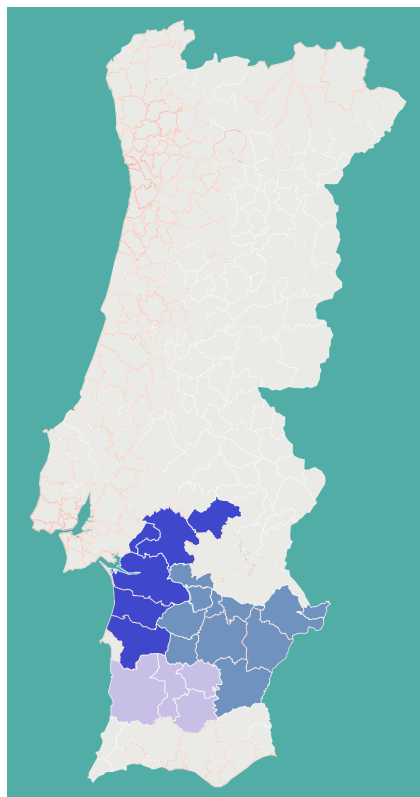
ANEXO V-B

Mapa Águas do Vale do Tejo, SA

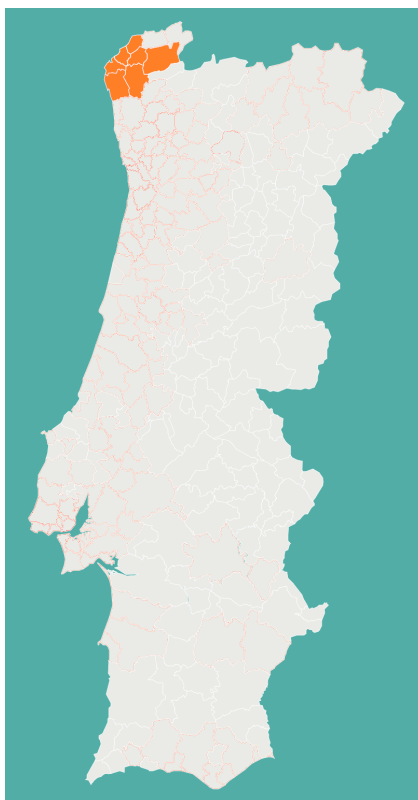


ANEXO V-C

Mapa Públicas do Alentejo, SA



ANEXO V-D

Mapa Águas do Alto Minho, SA

ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores abrangidos

AdN - Águas do Norte, SA - 596 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 151 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 78 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 280 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 233 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 405 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 118 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 68 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 158 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 197 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 171 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 106 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 22 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 17 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.
Total: 3018.

Lisboa, 14 de março de 2023.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Marins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal.

José Pedro Almeida, na qualidade de dirigente e membro da comissão executiva do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal.

Depositado em 31 de março de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 102/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT e outros - Revisão global**Preâmbulo**

Entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a STRC GEODESIA, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e as associações sindicais outorgantes é subscrito, em 20 de fevereiro de 2023, o presente acordo de revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (adiante designado BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 4, de 29 de janeiro de 2022.

O presente acordo obriga, por um lado a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a STRC GEODESIA, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), sob a forma de acordo coletivo de trabalho (ACT), obriga, por um lado, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a STRC GEODESIA, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA, adiante designadas de entidade empregadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2- Os anexos a este ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3- As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

À vigência, denúncia e revisão do presente ACT aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 3.^a**Comissão paritária**

É criada uma comissão paritária regulada pelo anexo I ao presente ACT.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 4.^a**Direitos e garantias fundamentais**

A entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT devem garantir e promover o respeito dos direitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

Cláusula 5.^a**Deveres da entidade empregadora**

1- São deveres da entidade empregadora, nomeadamente, e nos termos da lei:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todas as associações sindicais signatárias deste ACT exemplares das publicações da entidade empregadora destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da entidade empregadora e às Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores (ERCT) sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora, nos termos da lei;
- g) Disponibilizar a cada trabalhador representado pelas associações sindicais signatárias um exemplar do presente ACT;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;
- k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- l) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
- n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da respetiva atividade profissional, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;

o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a entidade empregadora se obriga a prestar;

p) Enviar às associações sindicais signatárias deste ACT, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efetuadas individualmente.

2- São ainda deveres da entidade empregadora, quando ao seu serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:

a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;

b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à entidade empregadora ou a terceiros;

c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou com negligência grosseira e ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente ACT, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste ACT;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste ACT;

d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;

e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;

f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, exceto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que se considerar mais favorável;

i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização;

j) Comportamentos que possam configurar assédio.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, nomeadamente:

a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;

b) Respeitar com civismo, urbanidade e correção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da entidade empregadora, clientes e público em geral;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspeto relevante para a prestação da atividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;

e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, todas as normas, orientações e instruções, independentemente da sua natureza, relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular

da atividade de telecomunicações exercida pela entidade empregadora;

f) Dar conhecimento à entidade empregadora, através da linha hierárquica ou dos mecanismos expressamente postos à disposição por aquela para esse efeito, das deficiências de que tenha conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

g) Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;

h) Utilizar os fardamentos e equipamentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;

i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;

j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de tempos de trabalho nos termos que a entidade empregadora determinar;

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

l) Comparecer aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;

m) Executar com zelo, diligência e competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;

n) Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;

o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;

p) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 8.^a

Direito de reclamação

1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possa reear prejuízos que, supostamente, não tenham sido previstos.

2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções, por escrito, não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também, por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será, nem pessoal, nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

1- Sem prejuízo das competências definidas para a comissão paritária, os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2- Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3- As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas, por escrito, por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 10.^a

Igualdade e não discriminação

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos em normas internacionais, legislação nacional e compromissos assumidos neste âmbito com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Proibição de assédio

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

2- A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Proteção na parentalidade

1- Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente ACT, qualquer discriminação em função do sexo.

2- Sem prejuízo do disposto na lei quanto à proteção na parentalidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com eventual regime idêntico que venha a ser previsto na lei:

a) O pai tem direito a uma licença parental, de gozo obrigatório, de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) O pai tem ainda direito a 1 dia de dispensa de comparência ao trabalho a gozar obrigatoriamente nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho;

c) Após o gozo da licença prevista na alínea a), o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

d) Dispensa diária de um dos progenitores, durante 2 horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos, durante o período de 12 meses após o nascimento, no caso de não haver amamentação;

e) Dispensa de um dos progenitores de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento, quando pedida com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, em situações imprevisíveis, logo que possível.

3- O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:

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

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

4- No caso previsto nas alíneas a) e b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5- Sem prejuízo de outras modalidades de licença parental complementar previstas na lei, o pai e a mãe trabalhadores podem prestar assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, mediante o gozo de ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a 3 meses e desde que o solicitem com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

CAPÍTULO V

Enquadramento e desenvolvimento profissional, preenchimento de postos de trabalho e movimentação profissional

SECÇÃO I

Definições, enquadramento e atividades profissionaisCláusula 13.^a**Definições**

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

- a) Carreira - Percurso profissional individual, efetuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente ACT;
- b) Categoria profissional - Conjunto de atividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade e exigência;
- c) Nível de desenvolvimento - Situação da evolução dentro da mesma categoria profissional e que diferencia a experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;
- d) Área funcional - Agrupamento funcional, caracterizado pelo conjunto de processos, atividades e competências comuns, que enquadra especificamente as funções desempenhadas;
- e) Progressão - Processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;
- f) Promoção - Processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;
- g) Reorientação de carreira - Passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;
- h) Competências - Conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua atividade profissional na entidade empregadora;
- i) Função - Conjunto de atividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora, previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;
- j) Requisitos de evolução profissional - Condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula 14.^a**Enquadramento profissional**

- 1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo III, devendo, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que são enquadrados.
- 2- Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos 6 níveis de desenvolvimento previstos no anexo IV.

Cláusula 15.^a**Atividade profissional e especificidade funcional**

- 1- Os trabalhadores exercem a atividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.
- 2- A atividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respetivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.
- 3- A atividade referida no número 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.
- 4- A entidade empregadora pode, fundamentadamente e quando o interesse da empresa o exija, atribuir temporariamente ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 16.^a**Desenvolvimento profissional**

1- A entidade empregadora proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projeto empresarial.

2- O trabalhador corresponsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo ativamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.

3- A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:

a) Conduz:

i) A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas;

ii) A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;

iii) A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional.

b) Implica que:

i) Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;

ii) A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objetivo.

c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

i) Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;

ii) Compatibilizar a concretização dos seus objetivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;

iii) Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar as suas qualificações e carreiras profissionais.

4- As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

SECÇÃO II

Evolução profissionalCláusula 17.^a**Progressão**

1- A um processo de progressão está subjacente um observável aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.

2- Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre os diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional e as disponibilidades financeiras, a definir anualmente.

Cláusula 18.^a**Critérios para progressão**

1- A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo mérito (resultado positivo), observado de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação.

2- São ainda fatores complementares de análise os conhecimentos/competências adquiridos, desde que adequados à função que desempenha e ao nível de proficiência que venha a integrar.

3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 19.^a**Promoção**

1- O processo de promoção corresponde a uma alteração da atividade profissional, determinada por:

- a) Superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;
- b) Resolução de problemas de maior nível de complexidade;
- c) Maior responsabilidade associada ao exercício da função.

2- Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade empregadora, e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela entidade empregadora.

Cláusula 20.^a**Critérios para promoção**

1- A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovados de forma continuada.

2- São ainda fatores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.

3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 21.^a**Reorientação de carreira**

1- A reorientação de carreira pode ser desencadeada nas seguintes situações:

- a) Desde que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, apresentando proposta que se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes;
- b) Desde que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.

2- O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os fatores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.

3- O processo de reorientação de carreira promoverá o desenvolvimento das respetivas competências técnicas, comportamentais e de nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objetivos da entidade empregadora.

SECÇÃO III**Formação****Cláusula 22.^a****Formação**

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e atividade na entidade empregadora, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da entidade empregadora.

2- O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional continuada;
- b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções,

nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a auto formação, através da comparticipação nas despesas e concessão de crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;

d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objetivas;

e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4- Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem ações de formação no Continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

SECÇÃO IV

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 23.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A entidade empregadora recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competência, priorizando as transferências e reconversões.

Cláusula 24.^a

Condições gerais e específicas de admissão

1- O ingresso na entidade empregadora pode efetuar-se através de:

a) Admissão por concurso;

b) Admissão direta, quando tal se justifique face a razões funcionais.

2- Antes da admissão na entidade empregadora, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a aferir a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respetivo contrato.

3- Para além dos requisitos específicos determinados pela entidade empregadora para a atividade a contratar, só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Ter idade não inferior a 18 anos;

b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;

c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4- O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

a) Categoria profissional;

b) Retribuição mensal;

c) Duração semanal do trabalho;

d) Local de trabalho;

e) Dispensa de período experimental, se a houver;

f) Data do início do trabalho.

Cláusula 25.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 26.^a

Condições específicas de admissão, contratação a termo e celebração de estágios

1- As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste ACT, sem prejuízo de a entidade empregadora poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

2- Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

3- O regime de contratação a termo rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do número seguinte.

4- Os estágios não titulam relações de trabalho nem o tempo de estágio conta para quaisquer efeitos, nomeadamente antiguidade, na entidade empregadora.

SECÇÃO V

Cargos de direção e chefia

Comissões de serviço

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

1- Os cargos de direção, chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, serão exercidos em comissão de serviço nos termos previstos na lei e no presente ACT.

2- A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da entidade empregadora e depende de acordo escrito.

Cláusula 28.^a

Cessação da comissão de serviço

Os acordos retributivos definidos entre a entidade empregadora e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

Cláusula 29.^a

Substituição

1- A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela entidade empregadora.

2- O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior e desde que exercidas por um período superior a 15 dias úteis, confere direito a um aumento de 5 % da retribuição base, paga durante o período de substituição, desde que o trabalhador substituto não aufera uma retribuição superior à do trabalhador substituído.

SECÇÃO VI

Cedência ocasional

Cláusula 30.^a

Regime

1- A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.

2- A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades do mesmo grupo empresarial, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem fins lucrativos, ou de participação unilateral e indireta e ainda em associações complementares de empresas que a entidade empregadora venha a integrar.

3- A duração da cedência será fixada por períodos de 1 ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de 5 anos ou do que for acordado entre as partes.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5- A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente,

a função a executar, a data de início e sua duração.

6- Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à entidade empregadora mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

7- O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 31.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores com comprovada capacidade de trabalho reduzida, que resulte designadamente de idade, de doença ou acidente, condições de trabalho adequadas, nomeadamente a adaptação de horário e de posto de trabalho e disponibilizando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua atividade profissional na entidade empregadora, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a entidade empregadora.

2- Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da entidade empregadora são os previstos na lei ou no presente ACT, não sendo cumuláveis entre si.

3- Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até 4 horas, a gozar de uma só vez ou fracionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.

4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, 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 serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

Conceitos

1- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade de acordo com o contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

4- Às nomeações para os cargos de direção, chefia e outras funções referidas no número 1 da cláusula 27.^a, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente ACT.

SECÇÃO I

Transferência de local de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, de forma fundamentada, nos termos da lei.

2- As transferências podem efetuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3- A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4- A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

5- Serão privilegiados e objeto de tratamento específico os pedidos de transferência, por motivos de saúde do trabalhador, que resultem de recomendação dos serviços de saúde no trabalho. Poderão ser, igualmente, consideradas no âmbito do presente regime de transferências, as que resultem da necessidade do trabalhador prestar assistência, em caso de doença ou acidente devidamente comprovados, a membro do agregado familiar.

Cláusula 35.^a

Transferência de local de trabalho por acordo

1- A transferência por acordo pode ocorrer:

- a) Por iniciativa da entidade empregadora;
- b) A pedido do trabalhador;
- c) A pedido de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

2- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efetivação da respetiva mudança.

Cláusula 36.^a

Transferência de local de trabalho por conveniência de serviço

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei e dos números seguintes.

2- Nas transferências definitivas dos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a entidade empregadora optará, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.

3- Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

a) Nas transferências que não impliquem mudança de residência, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas com transportes coletivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver; para o efeito calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes coletivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;

b) Nas transferências que impliquem mudança de residência, a entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência; consideram-se como tal as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respetivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respetivo alojamento condigno até ao sétimo dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

4- Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas no número anterior a que prove ter direito; ou

b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de 9 meses.

5- Nas transferências definitivas por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

6- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 7 dias úteis para efetivação da mudança respetiva.

7- As transferências definitivas serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência, e de 30 dias, nas restantes situações, salvo:

a) Em situações excecionais de comprovada força maior, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) Em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade, nas quais a comunicação será efetuada com 3 dias de antecedência.

8- No caso de transferências definitivas, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

9- As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência, salvo:

a) Em situações excecionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) Em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade.

10- Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

11- No caso de transferências temporárias, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

12- Nas situações de transferência temporária a entidade empregadora atenderá às condições pessoais e familiares do trabalhador.

13- A entidade empregadora informará previamente a associação sindical que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

Cláusula 37.^a

Efetivação de transferência

As transferências efetivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 38.^a

Conceitos

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas da secção anterior, a entidade empregadora pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.

2- Para efeitos desta secção, entende-se por:

- a) Deslocação em serviço - A prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;
- b) Local de trabalho - O lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade e de onde é destacado para prestar atividade noutros locais;
- c) Ajudas de custo - Os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para comparticipação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste ACT;
- d) Pequenas deslocações - As que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- e) Grandes deslocações - As que não permitem, em condições normais, o regresso diário à residência habitual.

3- A entidade empregadora não deve deslocar em serviço os trabalhadores que comprovem a existência de prejuízos sérios, diretamente decorrentes da deslocação.

Cláusula 39.^a

Residência do trabalhador

Constituirá domicílio do trabalhador, para os diversos efeitos deste ACT, a última residência comunicada por este à entidade empregadora e que, como tal, conste do registo de pessoal, pelo menos, nos últimos 30 dias.

Cláusula 40.^a

Regresso ao local de trabalho

1- Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.

2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 100 km, deverá regressar ao respetivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

3- Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.

5- Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela entidade empregadora.

Cláusula 41.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao pagamento antecipado da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo;
- b) A um período de repouso após viagens de duração superior a 5 horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
- c) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte que exceda o seu horário normal de trabalho com base no valor da remuneração horária normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação;
- d) Ao pagamento de ajudas de custo ou das despesas com alimentação e transportes suportadas pelo trabalhador durante a deslocação, nas condições fixadas neste ACT.

2- O período de repouso previsto na alínea b) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

Cláusula 42.^a**Condições para atribuição de ajudas de custo ou pagamento de despesa**

1- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço - Quando a saída ocorrer antes das 8h00 e o regresso depois das 8h00;
- b) Almoço - Quando a saída ocorrer até às 12h30 e o regresso depois das 13h30;
- c) Jantar - Quando a saída ocorrer até às 19h00 e o regresso depois das 20h00.

2- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

- a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
- b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

Cláusula 43.^a**Deslocações sem direito a ajudas de custo**

1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação, alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e/ou alojar-se na forma habitual;
- c) As resultantes de transferências;
- d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;
- f) As que se verifiquem para local situado a uma distância inferior a 20 km.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula anterior.

Cláusula 44.^a**Não acumulação de subsídios**

1- A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.

2- Implicam, igualmente, a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do número 1 da cláusula anterior.

Cláusula 45.^a**Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

1- A entidade empregadora custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente de trabalho ou falecimento de familiares referidos na cláusula 81.^a, alínea a), deva regressar ao seu local de trabalho.

2- Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo.

3- Salvo o disposto no número anterior, as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 46.^a**Adiantamento**

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores mediante autorização dos respetivos responsáveis, quando aqueles o solicitem.

CAPÍTULO VIII

Duração do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações dos mesmos, nos termos da lei e do presente ACT.

2- O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente ACT, sendo, em regra, de 40 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.

3- Os períodos normais de trabalho inferiores às 40 horas semanais, atualmente em vigor, poderão ser aumentados até às 40 horas semanais, mediante acordo, definitivo ou temporário, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- Nas circunstâncias referidas no número anterior será acordado um subsídio, para todos os efeitos equiparado a retribuição, a atribuir enquanto se mantiver o acordo.

5- Sem prejuízo de outras situações previstas no presente ACT, os limites do período normal de trabalho podem ainda ser ultrapassados nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- b) Trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até 2 horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho referida no número 1 deve ser apurada por referência a um período máximo de 4 meses.

3- Os regimes de adaptabilidade serão sujeitos a prévia programação das respetivas atividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 14 dias.

4- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos números anteriores, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos doze meses;
- d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- e) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico.

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 1, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

6- A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos números 1 e 2 deve ser efetivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excecional, poder ser paga com o acréscimo de 50 % sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

7- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, é definido por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na falta deste, definido pela entidade empregadora, sendo nesta situação gozado no período máximo de 90 dias.

Cláusula 49.^a**Prestação de trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80 % ao praticado a tempo completo, por referência ao período normal de trabalho diário previsto como regra no número 2 da cláusula 47.^a do presente ACT.

2- A entidade empregadora poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

3- Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a entidade empregadora acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

5- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na entidade empregadora.

6- No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, o intervalo de descanso com presença será reduzido proporcionalmente à duração do horário.

7- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula manterão o direito ao pagamento do subsídio de refeição quando o seu período normal de trabalho seja igual ou superior a 5 horas diárias.

Cláusula 50.^a**Intervalo de descanso**

1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada do período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2- O período normal de trabalho diário será, regra geral, interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.

3- A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de 5 horas consecutivas de serviço, salvo nas situações de acordo com o trabalhador em que pode ser definida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.

4- A pedido do trabalhador e por acordo com este, o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído.

5- Considera-se compreendido no tempo de trabalho, sendo designado de intervalo de descanso com presença, o intervalo de descanso destinado a refeição, em que o trabalhador tem de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

6- O intervalo de descanso com presença terá a seguinte duração máxima de:

- a) 60 minutos para trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua;
- b) 30 minutos para os trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo;
- c) 60 minutos para os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para o período de trabalho noturno.

7- O disposto nos números 5 e 6 pode ser instituído quando tal se mostre favorável ao interesse da entidade empregadora e não cause prejuízo ao funcionamento do serviço ou não origine situações de desigualdade no serviço.

Cláusula 51.^a**Descanso diário**

1- A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, um período de descanso diário de duração não inferior a 11 horas.

2- Sempre que por motivo de trabalho suplementar, o descanso diário for inferior a 11 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação

de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

3- Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fração deste que antecede o intervalo de descanso.

4- Para efeitos do número 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de descanso diário iniciar-se-á 3 horas após a cessação do período normal de trabalho.

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito em cada semana a 2 dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e o domingo, exceto nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3- Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo, devidamente fundamentado, com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos, de 7 em 7 semanas, compreender o domingo.

4- O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grandes deslocações, as folgas de compensação a que, eventualmente, tenha adquirido direito, poderão ser gozadas quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 53.^a

Regras gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem assim dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal.

2- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3- Sem prejuízo do disposto no número 7 da cláusula 56.^a, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador, bem como a mudança de turno deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de sete dias.

4- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

5- Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

Pode ser atribuído o regime de isenção de horário de trabalho, para além das situações previstas na lei, aos seguintes trabalhadores:

- a) Os nomeados para os cargos ou funções previstas no número 1 da cláusula 27.^a;
- b) Os que exercem a atividade de motorista;
- c) Os que exercem a sua atividade em regime de prevenção;
- d) Os que exercem atividade em condições de trabalho específicas, nomeadamente em projetos cuja natureza justifique a atribuição deste regime.

Cláusula 55.^a**Tipos de horários**

1- Na entidade empregadora vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Fixos - São aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
- b) Por turnos - São aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, fixo ou rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas e ter o(s) dia(s) de descanso semanal variável;
- c) Flexíveis - São aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 5 dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.

2- Qualquer um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo em que é fixado um intervalo de descanso com presença, nos termos da alínea b), do número 6 da cláusula 50.^a do presente ACT.

Cláusula 56.^a**Horários por turnos**

1- A entidade empregadora poderá organizar os horários, nos termos da lei e de acordo com as necessidades dos serviços, em regime de turnos fixos ou rotativos, em função da alternância dos horários atribuídos.

2- Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.

3- Os trabalhadores a quem sejam atribuídos horários rotativos com descansos semanais variáveis têm direito a um subsídio correspondente ao acréscimo da remuneração base e diuturnidades no montante fixado no anexo V.

4- O subsídio de turno, fixado no número anterior, será cumulável com o subsídio de pequeno-almoço, o subsídio dominical, a compensação especial e o trabalho noturno.

5- Sem prejuízo do disposto na cláusula 48.^a do presente ACT, aos trabalhadores que prestem trabalho em regime por turnos podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até 9 horas diárias, sem prejuízo do respeito pelos limites previstos na lei e, mediante acordo com o trabalhador, por período superior a 9 horas.

6- Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos rotativos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:

- a) Para vigorar pelo prazo de 6 meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, serão afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 8 dias;

- b) Mensalmente, sendo afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 7 dias.

7- As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.

8- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

9- Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número 7 coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

10- Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

11- Para acertos de escalas dos trabalhadores referidos na alínea a) do número 6 da cláusula 50.^a do presente ACT, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excecional, ser fixados períodos normais de trabalho de 9 horas nos quais se integra o intervalo de descanso com presença, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.

12- Salvo casos excecionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.

13- Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.

14- A entidade empregadora desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objeto de recomendação dos serviços de saúde trabalho.

15- Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame de saúde no trabalho.

SECÇÃO III

Trabalho noturno

Cláusula 57.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o definido nos termos legais, sem prejuízo de outros períodos mais favoráveis em prática ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, vigentes na entidade empregadora à data da entrada em vigor do presente ACT, e do regime legal de proteção à parentalidade.

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

3- Os trabalhadores poderão ser dispensados de prestar trabalho noturno, nos termos legais.

SECÇÃO IV

Trabalhosuplementar

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da entidade empregadora.

2- O trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

3- As trabalhadoras durante a gravidez e até doze meses após o parto serão dispensadas de prestar trabalho suplementar e os restantes trabalhadores poderão ser também dispensados de tal prestação, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Trabalhador-estudante;
- b) Todo o período de amamentação, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou da criança;
- c) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses;
- d) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- e) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

6- Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

7- Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público coletivo, a entidade empregadora obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efetuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio. Quando exista transporte público coletivo, a entidade empregadora suporta a despesa efetuada pelo trabalhador com esse transporte.

8- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a entidade empregadora obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 68.^a

9- O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte, será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou. Excetua-se a esta regra o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto na lei.

10- O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

11- O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios é de 200 horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

12- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.

SECÇÃO V

Prevenção e chamada accidental

Cláusula 59.^a

Prevenção

1- Os trabalhadores poderão exercer a sua atividade em regime de disponibilidade e de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em repouso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução no período normal de trabalho.

2- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e em local que assegure qualquer intervenção com facilidade e celeridade.

3- A prevenção só deve ser instituída nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da entidade empregadora.

5- As escalas de prevenção devem ser elaboradas de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.

6- Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respetivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

7- Serão elaboradas escalas de prevenção autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local, intervenção remota ou intervenção remota planeada.

8- Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

9- O trabalho prestado em prevenção distingue-se nas seguintes modalidades:

a) Prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) Prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

c) Prevenção com intervenção remota planeada - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota, não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria e seja previamente determinada.

10- A entidade empregadora deverá assegurar os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

11- Nas situações de prevenção com intervenção local o trabalhador pode ser acompanhado por outro trabalhador que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, desde que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança, determinadas pelos métodos de trabalho.

12- Nas situações de prevenção com intervenção local a entidade empregadora assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho ou o local da ocorrência/avaria e o correspondente regresso.

13- Na falta de transporte proporcionado pela entidade empregadora, o trabalhador utilizará o transporte que considerar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

14- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção e em função da modalidade de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo VI, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) O intervalo de descanso;
- c) Os períodos de tempo correspondentes a intervenção local.

15- Os períodos de intervenção dos trabalhadores em prevenção com intervenção local conferem direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes.

16- Para efeitos do disposto no número anterior é considerado o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida.

17- A prevenção com intervenção local, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados, terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.

18- O trabalho prestado em prevenção com intervenção remota ou em prevenção com intervenção remota planeada é compensado mediante o pagamento do abono previsto no número 14, não conferindo direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno.

19- A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não intervenção do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório. Tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos três dias úteis seguintes, ou excecionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitem e havendo acordo do trabalhador, dentro dos trinta dias seguintes. Não tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos cinco dias úteis seguintes ou, por acordo com o trabalhador, gozado noutra altura ou substituídos pelo acréscimo de 100 % no abono referido no número 14.

20- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

21- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de prevenção e de intervenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 60.^a

Chamada accidental

1- Para os casos em que não esteja instituído o regime da prevenção, e dentro do âmbito definido no número 1 na cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respetiva equipa, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de montante fixado no anexo VI, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2- A chamada accidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

3- A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no número 1, ou um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4- Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamada accidental o disposto nos números 11 a 13, 15 a 17 e 20 e 21 da cláusula anterior.

5- O recurso a chamada accidental só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar, caso a caso, pelo responsável pela decisão.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo IV do presente ACT.

2- Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.

3- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4- No ato do pagamento da retribuição ou antes dele, a entidade empregadora disponibilizará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6- Excetuando-se os casos de despedimento, a entidade empregadora não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

a) Nos casos permitidos por lei, com as limitações dela decorrentes;

b) Por prejuízos causados à entidade empregadora por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3 % sobre a retribuição do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de dezembro nesse ano.

3- Sem prejuízo do número 2, no ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

4- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

5- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos proporcionais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de novembro e corrigido no caso de aumento de retribuição no mês de dezembro.

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;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido uma retribuição base mensal superior à do mês de dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

Cláusula 64.^a

Trabalho a grande altura

1- Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, tenham que subir a torres de telecomunicações, receberão por cada intervenção, com subida e execução de trabalhos a uma altura igual ou superior a 30 metros, um subsídio por trabalho a grande altura no montante previsto no anexo VI deste ACT.

2- Para efeitos do número anterior, a altura igual ou superior a 30 metros é medida a partir da base da torre de telecomunicações.

3- A intervenção em torre de telecomunicações com duração superior a 3 horas confere direito ao pagamento de um segundo subsídio de montante igual ao primeiro.

4- O número de subsídios a pagar diariamente não poderá ser superior a dois, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas e autorizadas pela direção a que o trabalhador está adstrito.

Cláusula 65.^a

Subsídio de transporte próprio

Aos trabalhadores que, por necessidade de serviço, tenham que se deslocar em transporte próprio, a entidade empregadora pagar-lhes-á, por quilómetro, um subsídio correspondente a 25 % do preço médio do litro de combustível quando se tratar de automóvel, e a 12 % quando se tratar de motociclo.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que no exercício das respetivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor na entidade empregadora.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição, desde que:

a) Nos dias normais prestem, pelo menos, 3 horas de trabalho efetivo;

b) Nos dias de prevenção com intervenção local, prestem trabalho efetivo durante, pelo menos, um período equivalente a 3 horas.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial terão direito a um subsídio diário de refeição, calculado na proporção do período normal de trabalho semanal a tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário tenha uma duração inferior a 5 horas.

3- O subsídio diário de refeição previsto nos números anteriores tem o valor fixado na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste ACT.

4- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

a) Os trabalhadores que se encontrem deslocados em serviço e que recebem ajudas de custo;

b) Os trabalhadores que se encontrem em regime de prevenção, durante o período em que esta decorra, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do número 1 da presente cláusula;

c) Os trabalhadores a quem, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, sejam concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;

d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente, faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo as situações previstas no número seguinte.

5- Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afetam a atribuição do subsídio diário de refeição:

a) Os intervalos com presença;

b) O tempo prestado no exercício de funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos limites dos créditos definidos no presente ACT e que confira direito a remuneração, bem como as ausências dos membros das comissões emergentes deste ACT, motivadas pelo respetivo funcionamento;

c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da entidade empregadora, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;

d) Situações de ausência determinadas pela entidade empregadora;

e) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;

f) As ausências por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;

g) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da entidade empregadora e as previstas na alínea a) do número 4 da cláusula 32.^a;

h) As ausências dadas por motivo de requisição ou cedência a entidades públicas, desde que a remuneração esteja a cargo da entidade empregadora.

6- O subsídio de refeição pode ser pago em dinheiro, em espécie ou em vales de refeição, cabendo a opção aos trabalhadores sempre que houver alternativa na forma de pagamento.

Cláusula 68.^a

Subsídio especial de refeição

1- Será atribuído aos trabalhadores que prestam trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição, cujo montante se encontra previsto na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste acordo, nos termos seguintes:

a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6h00 às 8h00), almoço (das 12h00 às 14h00), jantar (das 19h00 às 21h00) ou ceia (das 2h00 às 4h00);

b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6h00 às 8h00), almoço (das 12h00 às 14h00), jantar (das 19h00 às 21h00) ou ceia (das 2h00 às 4h00).

2- Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

Cláusula 69.^a

Subsídio de pequeno-almoço

1- Aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0h00 e as 8h00, inclusive, será atribuído um subsídio de pequeno-almoço no montante fixado no anexo VI do presente ACT.

2- Qualquer atraso relativo à entrada às 8h00 que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

Cláusula 70.^a

Compensação especial

1- Por cada dia em que se iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2h00 e as 6h00, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.

2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que seja igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 71.^a

Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, confere direito a um subsídio, designado por dominical, correspondente ao produto de 75 % do valor hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 72.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

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

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5 % da retribuição base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.

3- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4 % da retribuição base mensal e diuturnidades.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

FeriadosCláusula 73.^a**Feriados**

1- São considerados dias feriados os que como tal são qualificados na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes.

3- O feriado municipal da localidade é também considerado feriado pela entidade empregadora ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições e usos locais.

4- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 38.^a

SECÇÃO II

FériasCláusula 74.^a**Direito a férias**

1- O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- No caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam e desde que este seja um ano civil completo, não tenha qualquer falta injustificada, a duração do período de férias é acrescida de 1 dia.

5- No ano da admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a entidade empregadora, recebendo a retribuição e subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

7- O número de dias de férias para além de 22 dias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 75.^a**Antecipação de férias**

1- Os trabalhadores poderão gozar férias antecipadamente, desde que autorizadas pela entidade empregadora ou por conveniência de serviço, com o limite de 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2- A antecipação de férias deverá ser solicitada ou comunicada previamente por escrito.

3- Os dias de férias gozados antecipadamente serão descontados no período de férias do ano a que respeitem.

Cláusula 76.^a**Gozo e acumulação de férias**

1- O gozo e acumulação de férias regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

- 2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
- 3- As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.
- 4- Mediante acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, 5 dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário.
- 5- Aos trabalhadores da entidade empregadora que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.
- 6- O disposto no número 2 poderá deixar de se observar nas seguintes situações:
 - a) Trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
 - b) Trabalhadores que exerçam a sua atividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
 - c) Trabalhadores que se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na entidade empregadora;
 - d) Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro;
 - e) Trabalhadores que sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respetiva nacionalidade;
 - f) Quando tenha havido antecipação nos termos da cláusula anterior;
 - g) Por acordo com a entidade empregadora, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo para o serviço.
- 7- Fora dos casos previstos no número anterior, pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

Cláusula 77.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.
- 2- As férias devem ser marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.
- 3- Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar o período de férias entre 2 de maio e 31 de outubro, atendendo, tanto quanto possível, às preferências manifestadas pelos trabalhadores, a menos que a marcação fora desse período seja baseada num dos seguintes motivos:
 - a) Declaração expressa do trabalhador, devidamente fundamentada para a marcação efetuada fora daquele período;
 - b) Marcação de férias interrompidas por doença;
 - c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de outubro.
- 4- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

Cláusula 78.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

- 1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar, nos termos previstos na alínea a) da cláusula 81.^a, desde que haja comunicação do mesmo à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.
- 2- Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade empregadora.
- 3- Se da aplicação do número anterior não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.
- 4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não

gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano civil seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

5- No ano de cessação de impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do número 5 da cláusula 74.^a

6- O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efetiva de 30 dias de trabalho.

7- Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágios de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade do mesmo.

Cláusula 79.^a

Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

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

SECÇÃO III

Faltas, dispensas e licença sem retribuição

Cláusula 80.^a

Definição e classificação de faltas

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

2- As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

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

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas com retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

i) Até 20 dias úteis consecutivos por falecimento de descendente ou afim no primeiro grau na linha reta e de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

ii) Até 10 dias úteis consecutivos por falecimento de parente ou afim ascendente no primeiro grau da linha reta;

iii) Até 2 dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em segundo grau na linha colateral;

iv) Até 1 dia útil por falecimento de parente ou afim em terceiro grau da linha colateral.

b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

c) Pelos trabalhadores eleitos para as ERCT, até ao limite dos créditos fixados neste ACT;

d) Para a prática de atos necessários em comissões emergentes deste ACT;

- e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;
 - f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário à dádiva e até ao final do respetivo dia, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao ato e correspondente período de convalescença;
 - g) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;
 - h) Para cumprimento de obrigações legais para comparência em tribunais, polícia e outros organismos oficiais, cuja falta implique incumprimento de dever público, por convocatória oficial;
 - i) Para consulta pré-natal e, para trabalhadoras grávidas, preparação para o parto;
 - j) Para amamentação, enquanto esta durar, e aleitação, até o filho perfazer um ano de idade;
 - k) Por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos da respetiva lei eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;
 - l) Pelo trabalhador ao abrigo das alíneas b) e e) do número 2 da cláusula 12.^a;
 - m) Pelo responsável pela educação de menor, para deslocação a estabelecimento de ensino para se inteirar da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;
 - n) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença ou acidente, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - o) Para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que, comprovadamente, não possam realizar-se fora do período normal de trabalho;
 - p) Pelo trabalhador no dia do seu aniversário ou, caso coincida com dias de descanso semanal ou feriado, no dia útil imediatamente subsequente;
 - q) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar, ao abrigo do regime previsto no número 6 da cláusula 84.^a
- 2- Para efeitos do cálculo das faltas previstas na alínea a) do número anterior, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, deverão ser considerados, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 82.^a

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela entidade empregadora, bem como as faltas dadas:

- a) Por detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção social na doença;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Ao abrigo do regime de proteção à parentalidade, em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição;
- g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respetivo regime legal.

Cláusula 83.^a

Faltas por doença

1- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
- c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da entidade empregadora;
- d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

2- Para serem abrangidos pelo regime de parentalidade devem os trabalhadores, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo.

Cláusula 84.^a**Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos, bisnetos e outros membros do agregado familiar**

1- As faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos e bisnetos e outros membros do agregado familiar, regem-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho, adotado e enteado, menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

3- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, em caso de doença ou acidente destes.

6- O trabalhador pode ainda faltar:

a) 1 dia por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente comprovados a filho com idade até 25 anos, a neto ou bisneto menor de idade, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) 1 dia por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, a parente ou afim no 1.º grau da linha reta ascendente, em caso de doença ou acidente destes.

7- Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não pode ser prestada por outra pessoa além do trabalhador em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

Cláusula 85.^a**Comunicação e justificação de faltas**

1- Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, 3 dias de antecedência.

2- As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.

3- Quando imprevisíveis, as faltas bem como a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.

4- Salvo prazo diferente estabelecido na lei e no presente ACT, a prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação deve ser entregue no prazo de 10 dias após o início da falta.

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores e na lei torna as faltas injustificadas.

Cláusula 86.^a**Efeitos das faltas**

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

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

3- Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

4- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

Cláusula 87.^a**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:

a) Se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.

2- Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea a) do número anterior não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.

3- Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 88.^a**Dispensa por antiguidade**

1- É atribuída ao trabalhador dispensa por antiguidade, sem perda de retribuição, nos seguintes termos:

a) 1 dia de dispensa que se vence no dia em que o trabalhador complete 10 ou 15 anos de antiguidade;

b) 2 dias de dispensa que se vencem no dia em que o trabalhador complete 20, 25, 30 ou 35 anos de antiguidade;

c) 3 dias de dispensa que se vencem no dia em que o trabalhador complete 40, 45 ou 50 anos de antiguidade.

2- Os dias de dispensa previstos no número anterior devem ser gozados nos 12 meses seguintes à data em que se vencem.

Cláusula 89.^a**Licença sem retribuição**

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

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade na entidade empregadora.

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

Cláusula 90.^a**Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador**

1- Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2- O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

3- Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade.

6- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

CAPÍTULO XI

Exercício da atividade sindical

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

O exercício da atividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 92.^a

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da entidade empregadora.

2- É vedado à entidade empregadora impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.

3- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

4- A entidade empregadora é obrigada a:

a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho, com a antecedência mínima de 24 horas;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da entidade empregadora, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da entidade empregadora, nos termos da alínea a) da cláusula 93.^a

5- A entidade empregadora obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da entidade empregadora, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6- A entidade empregadora informará as organizações signatárias do presente ACT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efetivo.

Cláusula 93.^a

Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente ACT, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da entidade empregadora têm acesso às instalações da entidade empregadora, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;

b) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste ACT, em consequência do exercício das suas funções;

c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

Cláusula 94.^a

Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de proteção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.

2- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade empregadora a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

3- Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 95.^a

Faltas dos dirigentes sindicais

1- Os membros da direção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente 6 dias úteis cada um para desenvolvimento da atividade sindical e 5 dias úteis para reuniões de direção. Estas faltas não afetam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste ACT.

2- Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a 5 dias por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a 2 dias úteis por mês.

3- A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direções sindicais para a atividade sindical, nos termos da primeira parte do número 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no número 5.

4- A utilização do número de dias dos membros das direções sindicais atribuídos no número 1 para reuniões de direção, bem como a utilização do número de dias do número 2, será sempre individual.

5- Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à entidade empregadora, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6- As faltas dadas além das definidas neste ACT pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7- As associações sindicais deverão comunicar à entidade empregadora, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a entidade empregadora assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela entidade empregadora ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente ACT.

Cláusula 96.^a

Créditos de horas para delegados sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de 12 horas.

2- A utilização deste crédito é individual.

3- O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de 1 dia.

5- O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 97.^a

Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excecional no âmbito das atividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a entidade empregadora, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

Cláusula 98.^a

Campanhas eleitorais

1- Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.

2- A utilização do número total de horas atribuído nos termos do número 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3- As direções dos sindicatos deverão comunicar à entidade empregadora a data das faltas dos candidatos

aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas 48 horas seguintes ao primeiro dia da falta.

4- Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

5- Os créditos referidos nos números 1 a 4 desta cláusula não afetam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

Cláusula 99.^a

Reuniões de trabalhadores na entidade empregadora

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem efetuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 1 dia pode ser encurtado.

Cláusula 100.^a

Proteção de representantes dos trabalhadores

1- Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados, por força do exercício da sua atividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

2- Anualmente as entidades empregadoras deverão proporcionar formação para os trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva de trabalhadores, disponibilizando os conteúdos formativos adequados aos diversos níveis de proficiência, devendo aqueles observar os deveres dos trabalhadores no ativo em matéria de frequência e aproveitamento das ações de formação.

3- O resultado obtido na aquisição das competências habilitará os trabalhadores nos processos de evolução profissional, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Proteção na saúde, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 101.^a

Proteção na saúde

As entidades empregadoras comprometem-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de proteção na doença através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser cofinanciados pelas entidades empregadoras e pelos seus trabalhadores.

Cláusula 102.^a

Segurança e saúde no trabalho

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

2- É criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho constituída por representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

3- Poderão ser criadas condições para a coordenação das diversas comissões de segurança e saúde no trabalho existentes nas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 103.^a

Plano de saúde clássico

As alterações substantivas ao plano de saúde clássico da PT Comunicações, SA, em vigor, relativamente ao universo dos atuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objeto de negociação com as associações sindicais.

Cláusula 104.^a

Segurança Social

1- Relativamente aos trabalhadores referidos no anexo VIII do acordo de empresa da PT Comunicações, SA e enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela Segurança Social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos.

2- Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço, atualmente existentes para efeitos de atribuição dos complementos de reforma e sobrevivência dos trabalhadores referidos no número anterior.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 105.^a

Sucessão de convenções coletivas

Nos termos e para os efeitos do artigo 503.º, n.º 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, anteriormente abrangidos pelo acordo de empresa da PT Comunicações, (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2003, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2004, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2005, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2009 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2010), revogado pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2022, ficam expressamente ressalvadas as matérias constantes do anexo IX ao presente ACT.

Cláusula 106.^a

Caráter globalmente mais favorável

Sem prejuízo das matérias expressamente ressalvadas na cláusula anterior, que se mantêm em vigor, as partes consideram que as alterações às condições de trabalho ora efetuadas ao ACT em vigor, substituem todos os regimes existentes e conferem-lhe, na redação resultante da presente revisão, um carácter globalmente mais favorável.

ANEXO I

Comissão paritária

Artigo 1.º

Constituição e composição

1- A comissão paritária é constituída por 8 representantes das associações sindicais subscritoras da mesma e de igual número de representantes das entidades empregadoras e um elemento a designar, por comum acordo.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3- A comissão paritária poderá ser comum às entidades subscritoras do presente ACT desde que entre estas exista uma relação de domínio ou de grupo.

4- Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número anterior.

5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao organismo oficial competente pela área laboral, no prazo de 30 dias a partir da publicação do presente ACT, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

Artigo 2.º

Mandato

Os mandatos dos representantes das associações sindicais e das entidades empregadoras terão a duração de 3 anos, renováveis, podendo ser revogados em qualquer momento pelas entidades representadas.

Artigo 3.º

Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas do presente ACT;
- b) Pronunciar-se sobre o plano de formação nas entidades empregadoras;
- c) Pronunciar-se sobre a certificação e validação da formação ministrada pelas entidades empregadoras;
- d) Acompanhar a implementação do modelo de evolução e desenvolvimento profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente;
 - 1) Acompanhar o processo de integração e operacionalização do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;
 - 2) Ser informada do início do processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;
 - 3) Ser informada anualmente dos critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efetuar, bem como das disponibilidades financeiras referidas no número 2 da cláusula 17.ª do ACT;
 - 4) Ser informada anualmente do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão, bem como do número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efetuados;
 - 5) Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional;
 - 6) Propor recomendações de atuação aos órgãos de gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas.
- e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente ACT ou que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Artigo 4.º

Funcionamento

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações das entidades empregadoras que assegurarão o apoio administrativo necessário.

2- A comissão paritária reunirá, em princípio, 6 vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido de qualquer das partes representadas, desde que esteja presente a maioria dos representantes.

3- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

4- A primeira reunião da comissão paritária terá lugar no prazo de 30 dias a partir da data da sua constituição, para elaboração das respetivas normas de funcionamento.

5- A direção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

6- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de 2 reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

7- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

Artigo 5.º

Deliberações

1- Sem prejuízo do disposto na lei, a comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes 3 representantes de cada uma das partes.

2- As deliberações serão tomadas por maioria.

3- O elemento designado por comum acordo terá competência para decidir em caso de empate, exceto nas matérias previstas na alínea *a)* do artigo 3.º

4- Apenas as deliberações respeitantes às matérias previstas na alínea *a)* do artigo 3.º podem ser objeto de depósito e publicação, desde que tomadas por unanimidade, nos termos da lei.

Artigo 6.º

Garantias e encargos

1- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão paritária dos representantes sindicais, quando trabalhadores das entidades empregadoras outorgantes, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

2- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas entidades empregadoras, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos que não sejam trabalhadores das mesmas.

ANEXO II

Áreas funcionais

Áreas funcionais	Descritivo
Tecnologia	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de redes e sistemas.
Operações	Garantir o apoio no cumprimento dos objetivos de negócio da empresa através da implementação e manutenção de serviços e sistemas de informação e comunicação, bem como através da gestão de soluções para clientes.
Comercial	Assegurar a venda e controlo da faturação de produtos e serviços, integrando a responsabilidade global pelo acompanhamento e satisfação do cliente.
Produto & marketing	Assegurar as atividades de <i>marketing</i> e a conceção de produtos, serviços e conteúdos. Efetuar a gestão de produto ao longo do seu ciclo de vida.
<i>Customer care</i>	Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver e acompanhar projetos que permitam aumentar o nível de satisfação dos clientes.
Suporte ao negócio	Assegurar a definição, desenho, otimização e implementação de procedimentos de negócio, numa ótica de melhoria contínua. Apoiar o negócio ao nível da otimização dos recursos, compras e logística, controlando a implementação e cumprimento das boas práticas definidas. Assegurar a interação e interlocução com as entidades regulatórias. Elaborar a análise competitiva do mercado nacional e internacional.
Apoio transversal	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão no que concerne ao planeamento e controlo de receita e custo, bem como garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística da empresa. Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da empresa. Assegurar a definição e implementação das políticas de recursos humanos e de comunicação institucional da empresa.

ANEXO III

Categorias profissionais, conteúdos funcionais e requisitos

	Descritivo Genérico	Formação Académica Preferencial	Formação Técnico-Profissional	Experiência Profissional Anterior	Know-How Técnico	Interação Humana	Iniciativa	Exigência dos Problemas	Produtividade	Know-How de Gestão
CONSULTOR SENIOR	Desenvolver atividades essenciais para o planeamento, dinamização, gestão, coordenação e inovação de projetos estruturais e transversais nas várias áreas e domínios de atuação, conceber e desenvolver técnicas e /ou soluções inovadoras e globais, prestando consultoria através da identificação e desenvolvimento de ações de melhoria e antecipação de oportunidades e resultados	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha ou Doutoramento	Formação certificada nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce; Estudos pós-graduados	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de conhecimentos técnicos de elevada complexidade, criticidade e amplitude, recorrendo a experiência prática relevante e de conhecimentos teóricos decorrentes de formação avançada e especializada, domínio de conhecimentos adicionais e abrangentes e ainda capacidade de recurso a conhecimentos e/ou técnicas interdisciplinares, ditados pela consistência de diversas áreas da atividade empresarial; Elevada capacidade de análise crítica/constructiva; Capacidade de planeamento e gestão de processos end-to-end; Divulgação e aplicação do conhecimento adquirido para dinamizar	Capacidade e experiência comprovada de motivação, forte influência, domínio de relações e estabelecimento de relações de confiança com os demais; Eficaz gestão de contactos e relações; Capacidade para gerir conflitos, orientar, promover atitudes, maximizar potencialidades e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, com vista à obtenção de resultados, utilizando as melhores técnicas de negociação e concertação	Autonomia em todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de diretrizes genéricas de ação; Capacidade para implementar regularmente melhorias nos processos e métodos de trabalho com um elevado impacto no desempenho /objetivos da área em que se insere; Capacidade para propor resultados e assumir a responsabilidade pela sua concretização e pela resolução de problemas identificados	Capacidade para promover e conceber novas metodologias, técnicas ou procedimentos para soluções inovadoras para problemas de elevada complexidade, variedade e incerteza; Capacidade de antecipar e/ou prevenir situações futuras, acrescentando mais-valia aos processos da sua área funcional; Comprovada capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de problemas e para a seleção da melhor solução a aplicar; resolução de problemas de elevado impacto económico e estratégico	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados; Forte capacidade de atingir os objetivos definidos e os resultados identificados e propostos	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogêneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade e de caráter estratégico para a área funcional em que se insere; Estruturação e reorganização eficaz com vista à maximização dos recursos, obtenção de elevados níveis de desempenho e de concretização de objetivos e resultados
	Desenvolver atividades orientadas para a elaboração de estudos, implementação e gestão de projetos nas várias áreas e domínios de atuação; desenvolver novas técnicas ou estabelecer soluções globais, prestando consultoria através da identificação de ações de melhoria e antecipação de oportunidades	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha	Formação certificada nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Conhecimentos técnicos muito complexos e vastos, que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de uma formação avançada e/ou de uma larga experiência prática e relevante; conhecimentos multidisciplinares necessários à resolução de problemas	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso da capacidade de negociação; compreender e estabelecer relações de confiança com os demais; fazer uso de contactos e relações, gerir conflitos, modificar atitudes, influenciar comportamentos e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, na procura de resultados	Nível de autonomia muito elevado, garantindo o cumprimento dos objetivos estabelecidos, através da planificação, controlo de recursos e coordenação de esforços	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos como soluções adequadas para problemas de elevada complexidade e variedade e a alguma incerteza; sendo necessária a capacidade de elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e propostas de resolução de problemas para a eleição da solução a aplicar; resolução de problemas de impacto	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogêneos, em natureza e objetivos, de elevada complexidade
TÉCNICO SUPERIOR	Desenvolver atividades orientadas para a conceção, interpretação, monitorização, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de atuação, propondo soluções de otimização das metodologias e recursos utilizados	Licenciatura / Pré-Bolonha ou Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 5	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos técnicos elevados e de alguma variedade, que requerem competências teóricas e práticas, adquiridas através de uma ampla experiência e, em parte, por especialização e qualificações profissionais	Capacidade de motivar e persuadir influência no relacionamento interpessoal, sendo necessária a compreensão dos objetivos e desejos dos outros, bem como a obtenção de informação	Nível de autonomia elevado, tomando decisões sobre qual das metodologias definidas deve aplicar, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos	Capacidade de resolução de problemas complexos e definidos, requerendo a interpretação e critérios próprios para a eleição da solução a aplicar, podendo as respostas fornecidas ser retratadas de situações anteriores	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de grande complexidade
	Desenvolver atividades orientadas para a diagnóstico, análise, operacionalização, integrando conhecimentos técnicos e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de atuação	Licenciatura ou Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 4	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos e de alguma variedade, que requerem algumas competências especializadas e normalmente não teóricas, adquiridas durante o exercício da função ou em parte através de qualificações profissionais	Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal, sendo necessária a compreensão dos objetivos e desejos dos outros, bem como a obtenção de informação	Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, diretrizes e procedimentos standard	Capacidade de resolução de problemas, por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de média complexidade
TÉCNICO	Desenvolver atividades técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de atuação, intervindo ao nível dos sistemas e equipamentos efetuando ensaios e testes, bem	12º ano de escolaridade	Formação certificada nível 3	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas, que podem incluir destreza no uso de equipamento especializado e de alguma complexidade, adquirido através da experiência profissional	Capacidade para comunicar, servindo de interlocutor, nomeadamente para receber instruções e trocar informação, sendo necessária a compreensão dos objetivos	Nível médio de autonomia, devendo aplicar a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor	Resolução de problemas e eleição da solução a aplicar, através da interpretação de normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Supervisão e/ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Nível de desenvolvimento	Valor mínimo
Consultor sénior	6	2 669,70 €
	5	2 542,50 €
	4	2 138,10 €
	3	1 935,90 €
	2	1 784,30 €
	1	1 481,00 €
Consultor	6	2 101,70 €
	5	2 001,70 €
	4	1 738,80 €
	3	1 516,40 €
	2	1 319,20 €
	1	1 152,40 €
Técnico superior	6	1 464,80 €
	5	1 395,10 €
	4	1 223,20 €
	3	1 076,60 €
	2	945,20 €
	1	828,90 €
Técnico especialista	6	1 045,50 €
	5	995,70 €
	4	879,50 €
	3	820,00 €
	2	815,00 €
	1	810,00 €
Técnico	6	849,10 €
	5	820,00 €
	4	815,00 €
	3	810,00 €
	2	805,00 €
	1	798,00 €

ANEXO V

Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	2,5 % com o valor mínimo de 50 €	5 % com o valor mínimo de 100 €

ANEXO VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias		Valor
Subsídio de refeição		8,32 €
Subsídio de pequeno-almoço		2,50 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	2,50 €
	Almoço	8,32 €
	Jantar	8,32 €
	Ceia	8,32 €
Chamada accidental		16,50 €
Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	1,77 €
	Prevenção com intervenção remota	2,35 €
	Prevenção com intervenção remota planeada	2,90 €
Subsídio por trabalho a grande altura		14,00 €

ANEXO VII

Prémio de reforma/aposentação

1- Aos trabalhadores que requeiram a reforma por velhice ou invalidez, nos termos da lei, será atribuído um prémio de reforma/aposentação de acordo com os anos de antiguidades constantes da seguinte tabela:

Anos de antiguidade	Valor do prémio
≥ 15 a 19 anos	230,00
20 a 21 anos	320,00
22 a 23 anos	390,00
24 a 25 anos	510,00
26 a 27 anos	660,00
28 a 29 anos	870,00
30 a 31 anos	1 120,00
32 a 33 anos	1 430,00
34 a 35 anos	1 890,00
36 a 37 anos	2 210,00
38 a 39 anos	2 260,00
≥ 40	3 000,00

2- Para efeitos do disposto no número anterior será considerado todo o tempo efetivo de prestação de serviço na empresa, deduzido dos períodos de suspensão de contrato de trabalho que determinaram a perda de retribuição, excepcionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.

3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime previsto no anexo VI do acordo de empresa da PT Comunicações serão integrados no regime previsto no anexo VII do presente ACT.

ANEXO VIII

Regulamento do poder disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

- 1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

Artigo 2.º

Competência disciplinar

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração que a poderá delegar.

Artigo 3.º

Prescrição da infração

- 1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
- 2- Se a infração for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

Artigo 4.º

Sanções e efeitos disciplinares

- 1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometeram são as seguintes:
 - a) Advertência verbal por superior hierárquico;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - f) Despedimento.
- 2- A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o estatuto de aposentação.
- 3- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.
- 4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 5- A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.
- 6- O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.
- 7- Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição, são elevados para o dobro, nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação da sanção de despedimento com justa causa e existam motivos ponderosos e excepcionais que justifiquem a aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória.
- 8- Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Artigo 5.º

Graduação das sanções

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

Artigo 6.º

Confidencialidade do processo disciplinar

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

Artigo 7.º

Procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

2- O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

3- Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

Artigo 8.º

Processo disciplinar

1- Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infração disciplinar, exceto quando seja intenção aplicar uma advertência verbal, a entidade empregadora entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis mediante entrega de requerimento fundamentado, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Se o trabalhador arguido for assistido na defesa por advogado, poderá o processo ser-lhe confiado, caso a complexidade do mesmo o justifique.

5- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7- As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8- Concluídas as diligências, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, podendo ser ordenada a realização de diligências complementares que sejam entendidas como necessárias para a descoberta da verdade material e cuja conclusão, em regra, não poderá exceder 30 dias.

9- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 7.º

10- Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

11- As comunicações previstas nos números anteriores consideram-se realizadas para todos os efeitos legais, ainda que sejam devolvidas por o destinatário se ter recusado a recebê-las ou não as ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que sejam endereçadas para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

Artigo 9.º

Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1- Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.

2- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 3.º e no número 1 do artigo 7.º

3- Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do número 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7- A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como à respetiva associação sindical.

8- O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

Artigo 10.º

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou que dele seja conhecida.

3- A comunicação de despedimento considera-se eficaz para todos os efeitos legais, ainda que seja devolvida por o destinatário se ter recusado a recebê-la ou não a ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que seja endereçada para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

Artigo 11.º

Registo disciplinar

A entidade empregadora deverá manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

Artigo 12.º

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na entidade empregadora é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Artigo 13.º**Suspensão da sanção**

- 1- A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas *b)* a *e)* do artigo 4.º deste regulamento, por um período de 1 a 3 anos.
- 2- O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.
- 3- Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.
- 4- A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

Artigo 14.º**Reclamação e impugnação**

- 1- O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.
- 2- O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.
- 3- A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.
- 4- A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

Artigo 15.º**Revisão**

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

Artigo 16.º**Disposição transitória**

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

ANEXO IX**Matérias ressalvadas no âmbito do acordo de empresa da pt comunicações**

Em conformidade com a cláusula 105.^a do presente ACT, as partes acordam que ficam expressamente ressalvadas, até à conclusão da sua revisão, as seguintes matérias do acordo de empresa da PT Comunicações (AE):

- a)* Cláusula 68.^a - Diuturnidades;
- b)* Anexo VIII - «Regime previsto no capítulo XI do AE».

Protocolo 2023

As entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes acordam o seguinte:

1- Garantir as medidas e renovar os compromissos assumidos no protocolo publicado em anexo ao acordo coletivo de trabalho (ACT) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2022 no que respeita à empregabilidade, princípios gerais de evolução profissional/carreiras, avaliação de desempenho e o regime aplicável aos trabalhadores ex-Marconi.

2- Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, de acordo com as respetivas disponibilidades financeiras, reforçando e reconhecendo a meritocracia.

3- Garantir um número mínimo de 300 movimentos de evolução profissional, nos termos previstos na secção II do capítulo V do presente ACT, até ao final do ano de 2023, 100 dos quais para trabalhadores com 3 ou

mais anos sem evolução profissional, com um aumento mínimo de 5 % no vencimento base.

4- Discutir conjuntamente as eventuais alterações que se mostrem necessárias implementar no âmbito do modelo de carreiras, tabela de remunerações mínimas, como a avaliação de desempenho e evolução profissional, analisando e procurando negociar as respetivas propostas, realizando-se a primeira reunião durante o segundo semestre de 2023.

5- Discutir conjuntamente o teletrabalho, face ao regime atualmente previsto no Código do Trabalho e às projetadas alterações que se vierem a concretizar.

6- Discutir conjuntamente os princípios e critérios a considerar em futuros processos de revisão salarial baseados, designadamente, no desempenho operacional e financeiro da empresa.

7- Atualizar os vencimentos base dos trabalhadores ao serviço à data de entrada em vigor do presente acordo, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, nos seguintes termos:

- Aumento de 3,5 % nos vencimentos até 1300 €, exclusive;
- Aumento de 2,3 % nos vencimentos de 1300 € a 2300 €, exclusive;
- Aumento de 2 % para vencimentos iguais ou superiores a 2300 €.

8- Os vencimentos base que, após a atualização referida no ponto anterior, fiquem inferiores a 830 €, são atualizados para este valor, com efeitos à mesma data.

9- Aprovar a tabela de remunerações mínimas, os subsídios de turno, as matérias de expressão pecuniária e os prémios de reforma/aposentação constantes, respetivamente, dos anexos IV, V, VI e VII do presente ACT, que produzirão efeitos a 1 de janeiro de 2023.

10- Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente, no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente.

11- Desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social.

12- Dar continuidade à política de sustentabilidade da empresa, designadamente, através da implementação de boas práticas ambientais na organização.

13- Implementar medidas com o objetivo de promover o envelhecimento ativo dos trabalhadores e premiar a passagem à reforma/aposentação, concretamente:

13.1- Até 31 de dezembro de 2024, o valor do prémio previsto e atribuído nos termos do disposto nos números 1 e 2 no anexo VII do presente ACT, será pago em dobro aos trabalhadores no ativo que se reformem/aposentem na idade normal prevista para o efeito, se reformem/aposentem antecipadamente ou, independentemente da idade, se reformem/aposentem por invalidez.

13.2- No período de 6 meses imediatamente anterior à passagem do trabalhador à situação de reforma por velhice/aposentação, pode a entidade empregadora conceder ao trabalhador, a pedido deste, a dispensa de 2 dias por mês de comparência ao trabalho, sem perda de direitos.

13.3- A dispensa prevista no número anterior só será concedida aos trabalhadores que assumam formalmente o compromisso de se reformarem/aposentarem logo que perfaçam a idade normal prevista para o efeito ou que requeiram antecipadamente a respetiva reforma/aposentação.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

a) Empregadores abrangidos: a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a STRC GEODESIA, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA.

b) Trabalhadores abrangidos - 4773;

c) Trabalhadores não sindicalizados - 3746.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela Altice Labs, SA:

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela Altice - Associação de Cuidados de Saúde:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, presidente do conselho de administração.
Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.

Pela Fundação Altice Portugal:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, administrador delegado executivo.

Pela Portugal Telecom Data Center, SA:

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.
João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela STRC GEODESIA, SA:

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.
João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, presidente do conselho de administração.
Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT:

Jorge Manuel Almeida Félix, mandatário.
Maria Guilherme Esteves Dias, mandatária.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviço:

José António de Jesus Arsénio, mandatário.
Eduardo Gomes Colaço, mandatário.
Célia Maria Correia Grossinho, mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vitor Rijo Fernandes, mandatário.
Vitor Manuel Carreira Libório, mandatário.

Pelo TENSIO - Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

Francisco Figueiredo Violante, mandatário.
Ricardo Augusto Pereira de Carvalho, mandatário.
Nuno Jorge Medeira Gonçalves Vidigal, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Fernando Manuel Nunes Patrício, mandatário.
Vitor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Nuno Filipe Tavares Moura, mandatário.
Paulo Jorge de Sousa Gonçalves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT:

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, mandatário.
Maria José Sousa Cardoso, mandatária.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henrique Simões, mandatário.
Paulo Jorge Carvalho Branco, mandatário.

Depositado em 27 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 91/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado

CLÁUSULA PRÉVIA

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

(...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- (...)

2- (...)

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- (...)

2- (...)

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- (...)

a) (...);

b) (...)

2- (...)

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- (...)

a) (...)

2- (...)

3- (...)

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centésimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- (...)

2- (...)

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 29.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

Cláusula 30.^a

Local de trabalho habitual

(...)

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

- Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

- Almoço - Das 11h30 às 14h00;

- Jantar - Das 19h00 às 21h30;

- Ceia - Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço.....3,50 €;

- Almoço ou jantar.....12,56 €;

- Ceia 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

(...)

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 34.^a

Férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

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

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 11- (...)

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 38.^a

Definição de falta

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 39.^a**Tipos de faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 40.^a**Comunicação e prova de falta**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 41.^a**Efeitos das faltas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 42.^a**Licença sem retribuição**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 43.^a**Impedimento prolongado**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 44.^a**Cessação do impedimento prolongado**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

(...)

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

(...)

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresaCláusula 50.^a**Actividade sindical na empresa**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a**Quotização sindical**

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

(...)

CAPÍTULO XIII

Comissão paritáriaCláusula 55.^a**Comissão paritária**

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da Lacticoop;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do STRUP;

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5 - As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 - Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 - No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finaisCláusula 60.^a**Prémio de antiguidade**

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a**Garantia de manutenção de regalias**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I		
II		
III		
IV		
V		
VI	Técnico de higiene e segurança industrial	946,00 €
VII	Encarregado de transportes	881,00 €
VIII	Motorista de pesados	873,00 €
IX	Distribuidor	850,00 €

X	Motorista de ligeiros	835,00 €
XI		
XII		

Lisboa, 16 de janeiro de 2023.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Hélder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 30 de 15 de agosto de 2019 e n.º 31, de 22 de agosto de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

- 6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.
- 7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

- 1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.
- 3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;
 - b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
 - c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
 - d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.
- 4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.
- 5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.
- 6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

- 1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.
- 2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.
- 3- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.
- 4- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

9- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

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

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

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

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

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

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

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

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

5- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

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

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n) Enviar ao STRUP até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

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

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1 - É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.
- 3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;
- c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.
- 2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.
- 4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.
- 5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.
- 6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 31.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 31.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

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

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas 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;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo II, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviçoCláusula 29.^a**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a**Local de trabalho habitual**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.^a**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço - Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar - Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia - Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço.....3,50 €;
 - Almoço ou jantar.....12,56 €;
 - Ceia 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importân-

cia correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea *b*) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feriados

- 1- Serão considerados feriados obrigatórios:
 - 1 de janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.
- 4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:
 - a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
 - b) A Terça-Feira de Carnaval.
- 5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 3- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.
- 4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
 - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
 - b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.
- 3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.
- 8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 10- Terão direito a acumular férias de dois anos:
 - a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
 - b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^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, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de 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.

Cláusula 39.^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) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

g) 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 de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, 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.

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

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas 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 42.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria,

antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

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

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador:
 - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - Divisão II - despedimento colectivo;
 - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.º 99/2003, de 27 de agosto, n.º 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 53.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único - O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da Lacticoop;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do STRUP;

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacto das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes e Urbanos de Portugal, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 26.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I		
II		
III		
IV		
V		
VI	Técnico de higiene e segurança industrial	946,00 €
VII	Encarregado de transportes	881,00 €

VIII	Motorista de pesados	873,00 €
IX	Distribuidor	850,00 €
X	Motorista de ligeiros	835,00 €
XI		
XII		

Lisboa, 16 de janeiro de 2023.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Hélder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 99/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Âmbito e enquadramento

1- A presente revisão altera o anexo I («Tabela de remunerações») e o anexo II («Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, procedendo à sua atualização.

2- São ainda objeto de alteração a cláusula 1.ª e os anexos V (Mapas ajudas de custo) e VI (Empregadores e trabalhadores/as abrangidos/as) do ACT.

A cláusula 1.ª e os anexos I, II, V e VI do ACT passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha de outros Resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de

águas residuais (CAE 37002), Recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100) AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100), Produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e Produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

3- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pelo presente ACT 3018 trabalhadores/as e 16 empresas, com a distribuição inicial detalhada no anexo II.»

«ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	5 604	5 702	5 802	5 904	5 908	n.a.	n.a.
B	4 675	4 838	5 007	5 182	5 362	5 456	5 553
C	3 899	4 036	4 177	4 323	4 474	4 552	4 633
D	3 255	3 367	3 485	3 607	3 732	3 797	3 865
E	2 716	2 810	2 908	3 010	3 114	3 169	3 224
F	2 273	2 351	2 431	2 514	2 600	2 645	2 691
G	1 906	1 971	2 038	2 106	2 178	2 216	2 253
H	1 598	1 652	1 709	1 766	1 827	1 857	1 889
I	1 353	1 398	1 445	1 492	1 542	1 568	1 594
J	1 159	1 196	1 217	1 257	1 299	1 320	1 342
K	983	1 013	1 046	1 079	1 113	1 132	1 150
L	834	860	887	915	944	960	975
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	830

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

«ANEXO II

Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções

(...)

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

Níveis	Categoria assessor	Carreira técnica superior	Carreira técnica	Carreira técnica operativa
		Categorias	Categorias	Categorias
A	Assessor/a I assessor/a O	Técnico/a superior C		
B				
C				
D				
E				
F		Técnico/a superior B	Técnico/a C	
G				
H				
I			Técnico/a B	Técnico/a operativo/a C
J		Técnico/a superior a início no J6		
K				
L			Técnico/a A início no L5	Técnico/a operativo/a B
M				Técnico/a operativo/a A

(...))

«ANEXO V

Delimitação do local de trabalho para efeitos da aplicação das ajudas de custo (cláusula 57.^a)

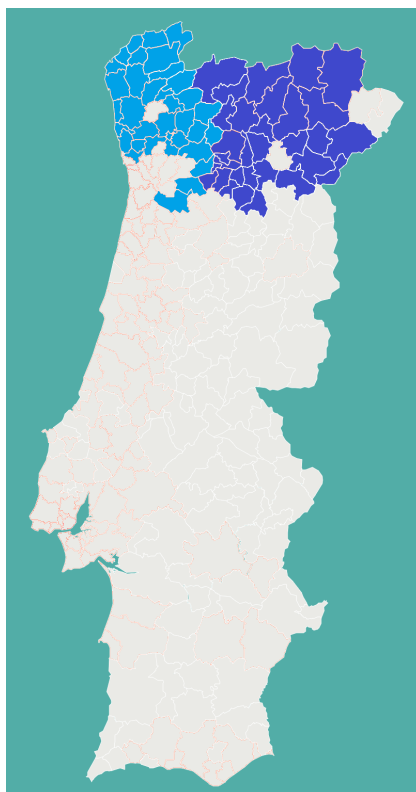
EGR	Área*
AdN - Águas do Norte, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-A
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA	Território da concessão
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA	Território da concessão
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA	Território da concessão
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA	Território da concessão
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-B
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA	Território da concessão
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA	Território da concessão
AdSA - Águas de Santo André, SA	Território da concessão
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-C
AdA - Águas do Algarve, SA	Território da concessão
AdAM - Águas do Alto Minho, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-D

Restantes empresas (não EGR)	Área
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA	Área Metropolitana de Lisboa
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA	
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA	
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA	

* Para efeitos de atribuição de ajudas de custo, nos termos da cláusula 57.^a do ACT, a cada trabalhador/a é referida uma determinada área geográfica, na qual se integra o local de trabalho do/a trabalhador/a. Apenas são devidas ajudas de custo quando a deslocação do/a trabalhador/a implique um afastamento superior a 35 kms dos limites da respetiva área geográfica, tal como definida no mapa que consta deste anexo. Relativamente aos/as trabalhadores/as em regime de comissão de serviço ou outras com funções de direção, de coordenação, de chefia, ou de suporte às várias áreas da empresa ou de suporte às várias áreas da empresa, a área a considerar será a do território da concessão. O antes descrito não prejudica a existência de situações de trabalhadores/as (ao serviço na data de entrada em vigor do ACT ou admitidos/as posteriormente) em que a área onde o/a trabalhador/a exerce a sua atividade por inerência das respetivas funções tem uma abrangência superior, caso em que os 35 kms se contarão a partir dos limites dessa área de maior abrangência.

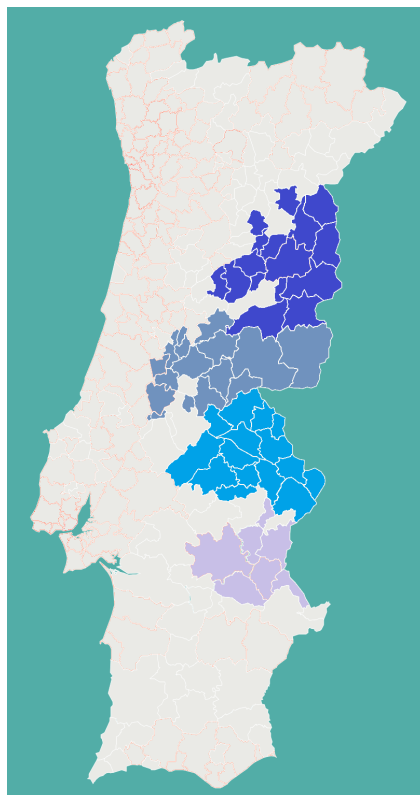
ANEXO V-A

Mapa Águas do Norte, SA



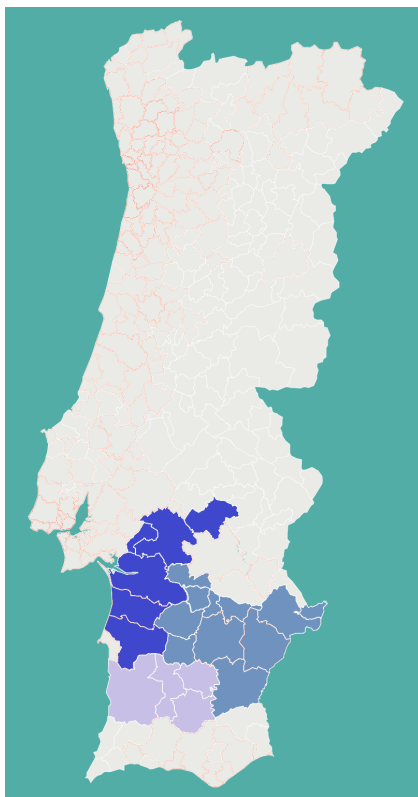
ANEXO V-B

Mapa Águas do Vale do Tejo, SA

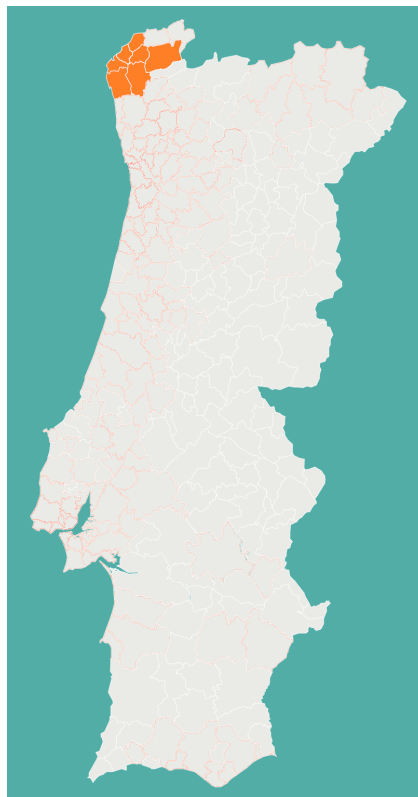


ANEXO V-C

Mapa Públicas do Alentejo, SA



ANEXO V-D

Mapa Águas do Alto Minho, SA

»

«ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as

AdN - Águas do Norte, SA - 596 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 151 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 78 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 280 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 233 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 405 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 118 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 68 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 158 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 197 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 171 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 106 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 22 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 17 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.
Total: 3018.

Artigo 2.º

Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de

2023, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2- No ano de 2023 e com efeitos a 1 de janeiro, todos/as os/as trabalhadores/as das carreiras profissionais de técnicos/as operativos/as e técnicos/as até ao nível/escalão K-7, inclusive, cuja antiguidade no grupo AdP, em 31 de dezembro de 2022, fosse igual ou superior a 10 anos completos, passam para o escalão imediatamente seguinte na tabela de remunerações, mesmo que tal implique uma alteração de nível.

3- A aplicação das medidas constantes dos números anteriores não terá qualquer efeito nos «créditos para progressão salarial» acumulados pelos/as trabalhadores/as.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3018 trabalhadores/as e 16 empresas.

Lisboa, 14 de março de 2023.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Marins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

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

Rui Manuel Gramoso Pedrosa, na qualidade de mandatário.

António Manuel Santos Pinho, na qualidade de mandatário.

Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de secretário nacional e mandatário.

Depositado em 31 de março de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 103/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Âmbito e enquadramento

1- A presente revisão altera o anexo I («Tabela de remunerações») e o anexo II («Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, procedendo à sua atualização.

2- São ainda objeto de alteração a cláusula 1.ª e os anexos V (Mapas ajudas de custo) e VI (Empregadores e trabalhadores/as abrangidos/as) do ACT.

A cláusula 1.ª e os anexos I, II, V e VI do ACT passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Distribuição de água (CAE 36002), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002) e Recolha de outros Resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Recolha e drenagem de águas residuais (37001) e Tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001) e Recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto

Minho, SA, Distribuição de água (CAE 36002), Captação e tratamento de água (CAE 36001), Tratamento de águas residuais (CAE 37002), Recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100) AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, Atividades das sedes sociais (CAE 70100), Produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e Produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

3- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pelo presente ACT 3018 trabalhadores/as e 16 empresas, com a distribuição inicial detalhada no anexo II.»

«ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalaões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	5 604	5 702	5 802	5 904	5 908	n.a.	n.a.
B	4 675	4 838	5 007	5 182	5 362	5 456	5 553
C	3 899	4 036	4 177	4 323	4 474	4 552	4 633
D	3 255	3 367	3 485	3 607	3 732	3 797	3 865
E	2 716	2 810	2 908	3 010	3 114	3 169	3 224
F	2 273	2 351	2 431	2 514	2 600	2 645	2 691
G	1 906	1 971	2 038	2 106	2 178	2 216	2 253
H	1 598	1 652	1 709	1 766	1 827	1 857	1 889
I	1 353	1 398	1 445	1 492	1 542	1 568	1 594
J	1 159	1 196	1 217	1 257	1 299	1 320	1 342
K	983	1 013	1 046	1 079	1 113	1 132	1 150
L	834	860	887	915	944	960	975
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	830

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalaões (de 1 a 7).»

«ANEXO II

Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções

(...)

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

Níveis	Categoria assessor	Carreira técnica superior	Carreira técnica	Carreira técnica operativa
		Categorias	Categorias	Categorias
A	Assessor/a I assessor/a O	Técnico/a superior C		
B				
C				
D				
E				
F		Técnico/a superior B	Técnico/a C	
G				
H				
I			Técnico/a B	Técnico/a operativo/a C
J		Técnico/a superior a início no J6		
K				Técnico/a operativo/a B
L			Técnico/a A início no L5	
M				Técnico/a operativo/a A

(...))

«ANEXO V

Delimitação do local de trabalho para efeitos da aplicação das ajudas de custo (cláusula 57.^a)

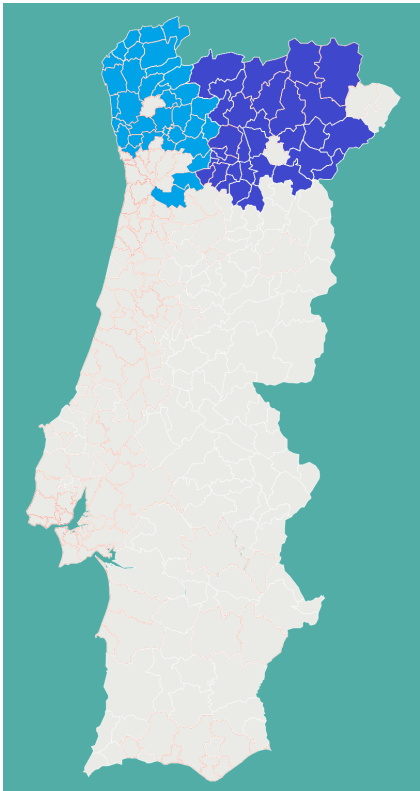
EGR	Área*
AdN - Águas do Norte, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-A
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA	Território da concessão
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA	Território da concessão
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA	Território da concessão
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA	Território da concessão
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-B
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA	Território da concessão
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA	Território da concessão
AdSA - Águas de Santo André, SA	Território da concessão
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-C
AdA - Águas do Algarve, SA	Território da concessão
AdAM - Águas do Alto Minho, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-D

Restantes empresas (não EGR)	Área
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA	Área Metropolitana de Lisboa
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA	
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA	
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA	

* Para efeitos de atribuição de ajudas de custo, nos termos da cláusula 57.^a do ACT, a cada trabalhador/a é referida uma determinada área geográfica, na qual se integra o local de trabalho do/a trabalhador/a. Apenas são devidas ajudas de custo quando a deslocação do/a trabalhador/a implique um afastamento superior a 35 kms dos limites da respetiva área geográfica, tal como definida no mapa que consta deste anexo. Relativamente aos/às trabalhadores/as em regime de comissão de serviço ou outras com funções de direção, de coordenação, de chefia, ou de suporte às várias áreas da empresa ou de suporte às várias áreas da empresa, a área a considerar será a do território da concessão. O antes descrito não prejudica a existência de situações de trabalhadores/as (ao serviço na data de entrada em vigor do ACT ou admitidos/as posteriormente) em que a área onde o/a trabalhador/a exerce a sua atividade por inerência das respetivas funções tem uma abrangência superior, caso em que os 35 kms se contarão a partir dos limites dessa área de maior abrangência.

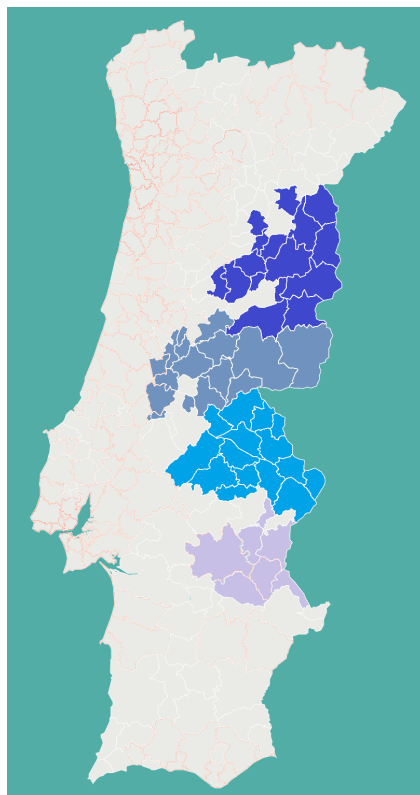
ANEXO V-A

Mapa Águas do Norte, SA



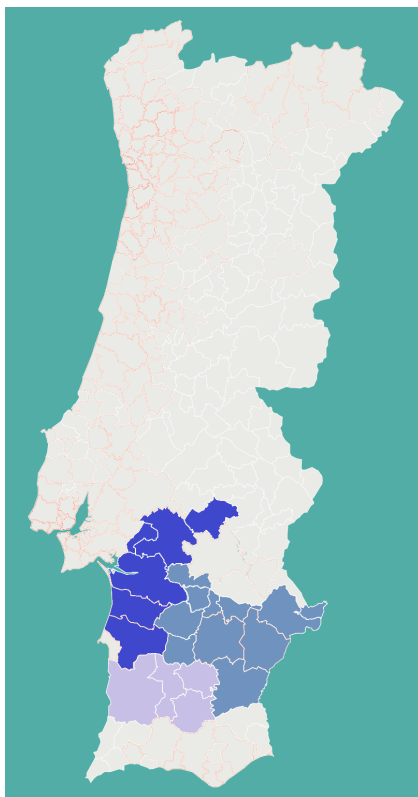
ANEXO V-B

Mapa Águas do Vale do Tejo, SA

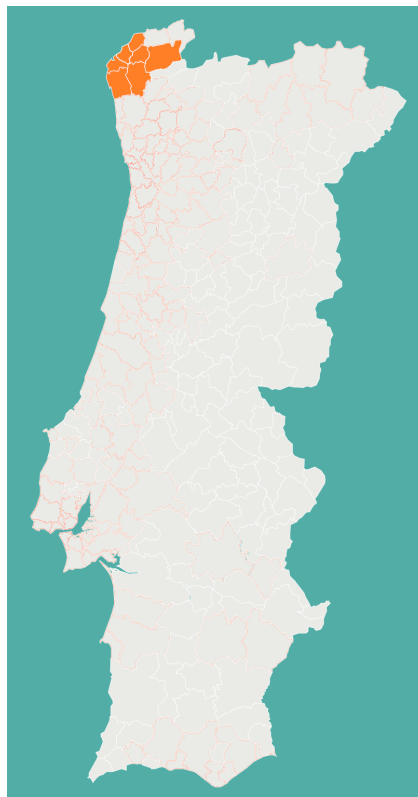


ANEXO V-C

Mapa Públicas do Alentejo, SA



ANEXO V-D

Mapa Águas do Alto Minho, SA

»

«ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as

AdN - Águas do Norte, SA - 596 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 151 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 78 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 280 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 233 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 405 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 118 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 68 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 158 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 197 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 171 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 106 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 22 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 17 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.
Total: 3018.

Artigo 2.º

Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de

2023, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2- No ano de 2023 e com efeitos a 1 de janeiro, todos/as os/as trabalhadores/as das carreiras profissionais de técnicos/as operativos/as e técnicos/as até ao nível/escalão K-7, inclusive, cuja antiguidade no grupo AdP, em 31 de dezembro de 2022, fosse igual ou superior a 10 anos completos, passam para o escalão imediatamente seguinte na tabela de remunerações, mesmo que tal implique uma alteração de nível.

3- A aplicação das medidas constantes dos números anteriores não terá qualquer efeito nos «créditos para progressão salarial» acumulados pelos/as trabalhadores/as.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3018 trabalhadores/as e 16 empresas.

Lisboa, 14 de março de 2023.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Marins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

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

Joaquim Sousa, na qualidade de mandatário.

Nuno Ferreira, na qualidade de mandatário.

Paulo Silva, na qualidade de mandatário.

Rui Pinheiro, na qualidade de mandatário.

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

Mário Jorge Jesus de Matos, na qualidade de mandatário.

Dario Manuel Esteves Ferreira, na qualidade de mandatário.

Nuno Miguel Marta Sousa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 31 de março de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 104/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, a Ageas Portugal Services, ACE, a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, a Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, a Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), outorgantes do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, com subsequentes alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, acordam alterar o referido acordo colectivo de trabalho nos termos seguintes:

Artigo 1.º

1- Na revisão do acordo colectivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022 ficou acordado entre os outorgantes que caso a taxa de inflação de 2022 (apurada pelo Instituto Nacional de Estatística) fosse superior a 1,5 %, as empresas e os sindicatos subscritores promoveriam processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial prevista para 2023, a fim de garantir um aumento mínimo não inferior à inflação, pelo que as partes, em janeiro de 2023, encetaram negociações com o intuito de rever a mesma e, bem assim, o valor do subsídio de refeição e as cláusulas de expressão pecuniária anteriormente fixadas para 2023.

2- Consequentemente, os anexos III e IV do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018, com subsequentes alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, passam a ter a redação seguinte:

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A - Tabela salarial para 2023

Retribuição base mensal (em euros)	
Nível salarial	2023
17	3 298,31 €
16	2 944,63 €
15	2 685,40 €
14	2 532,64 €
13	2 321,32 €
12	2 225,04 €
11	2 060,23 €

10	1 839,50 €
9	1 649,17 €
8	1 519,06 €
7	1 480,46 €
6	1 330,38 €
5	1 240,53 €
4	1 135,04 €
3	1 088,38 €
2	1 043,45 €
1	992,54 €

B - Subsídio de refeição

	2023
Valor diário	11,20 €

ANEXO IV

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	2023
Cláusula 43. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	85,40 €
– Refeição isolada	15,74 €
– Dormida e pequeno-almoço	57,31 €
Cláusula 43. ^a número 5 - Valor por km	0,43 €
Cláusula 44. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	174,19 €

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 6 empregadores num universo na presente data de cerca de 1281 trabalhadores e trabalhadoras.

Lisboa, 2 de fevereiro de 2023.

Pelas Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

Steven Georges Leon Braekveldt, na qualidade de administrador.

José António Soares Augusto Gomes, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Fonseca Cunha Ferreira, na qualidade de legal representante.

Francisco Lima Sena Boléo, na qualidade de legal representante.

Luís Miguel Oliveira Matias, na qualidade de legal representante.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Lima, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direcção.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direcção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal)

1- Este acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores e as trabalhadoras a ela vinculados(as) por contrato de trabalho representados(as) pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores e as ex-trabalhadoras das empresas cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- O ACT abrange 6 empregadores, nomeadamente a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, a Ageas Portugal Services, ACE, a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, a Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, a Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA, num universo na presente data de cerca de 1281 trabalhadores e trabalhadoras.

Cláusula 2.^a

(Âmbito territorial)

O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas sítos no território nacional e em todas as áreas em que as empresas exerçam a sua actividade.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1- O presente ACT entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia do presente ACT, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes

na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do(a) requerido(a), mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O disposto no número anterior não se aplica quando o(a) requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte nos termos do disposto do número 4 do anexo I.

7- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

8- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- a) Promoções (cláusula 7.^a);
- b) Prémio de progressão salarial pela antiguidade (cláusula 8.^a);
- c) Duração das férias (cláusula 24.^a);
- d) Dispensas no Natal e Páscoa (cláusula 27.^a);
- e) Subsídio de refeição (cláusula 39.^a);
- f) Complemento de subsídio de doença (cláusula 45.^a);
- g) Seguros de saúde e vida (cláusula 46.^a e 47.^a);
- h) Plano Individual de Reforma (cláusula 51.^a).

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidos(as) pelo ACT tendo em conta as funções que cada um(a) efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respectivos níveis salariais.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e da trabalhadora.

5- As remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente do presente ACT, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- O empregador deverá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador e da trabalhadora dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;
- b) Conhecimento do trabalhador e da trabalhadora da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efectuada;
- c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e da trabalhadora e a sua satisfação e adequação profissional.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um(a) representante eleito(a) especificamente pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador e a trabalhadora recorrente terá a faculdade de ser ouvido(a) pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico(a) e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efectivo no empregador.

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores e das trabalhadoras em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores e as trabalhadoras que já tenham prestado serviço no sector segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos(as) pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções)

1- As promoções facultativas e obrigatórias assentam nos critérios da experiência na categoria e na actividade profissional e na avaliação de desempenho.

2- A promoção obrigatória entre níveis salariais será feita do seguinte modo:

a) Os(as) assistentes operacionais serão promovidos(as):

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 5 anos de permanência no grau II.

b) Os(as) especialistas operacionais serão promovidos(as):

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

c) Os(as) técnicos(as) serão promovidos:

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

3- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina e ficam dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção, ressalvado o disposto no número 4 infra;

b) Ausência de promoção ou alteração funcional para categoria ou nível superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção mencionada nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

4- A existência de uma avaliação de desempenho negativa no ano que antecede o momento da promoção não impede que esta se concretize se a média das avaliações em todo o período de permanência no grau de origem for positiva.

5- Ressalvada a situação prevista no número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa em determinado ano, incluindo o ano que antecede o momento da promoção (se a média se mostrar negativa), implica que o mesmo não releve para a contagem dos períodos referidos no número 2, contagem essa que se suspende nesse(s) ano(s).

Cláusula 8.^a**(Prémio de progressão salarial pela antiguidade)**

1- A partir dos 12 anos de antiguidade em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT e até que completem 32 anos de antiguidade nas mesmas, os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a uma progressão salarial, por cada 4 anos de serviço, no valor de 3%, calculado pelo nível 5 da tabela salarial.

2- O aumento referido no número anterior produz efeitos com referência ao mês seguinte àquele em que se completa o aniversário do trabalhador ou da trabalhadora em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT.

Cláusula 9.^a**(Limites às promoções e prémios de progressão decorrentes da margem livre)**

1- Sempre que a retribuição efectiva do trabalhador e da trabalhadora se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.^a (Promoções obrigatórias) e da cláusula 8.^a (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 25 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efectivo correspondente a um mínimo de 75 % do valor do aumento devido.

2- Sempre que a retribuição efectiva do trabalhador e da trabalhadora se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional em percentual superior a 10 % e (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.^a (Promoções obrigatórias) e da cláusula 8.^a (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 75 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efectivo correspondente a um mínimo de 25 % do valor do aumento devido.

Cláusula 10.^a**(Princípios gerais de formação profissional)**

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores e das trabalhadoras na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e da trabalhadora e para a eficácia e produtividade do empregador;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores e trabalhadoras.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou pela trabalhadora ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador ou trabalhadora tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador ou da trabalhadora.

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

8- O trabalhador ou trabalhadora pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado(a) no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de

horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos(as) delegados(as) sindicais.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 11.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador ou trabalhadora para outro local de trabalho desde que essa mudança não o(a) obrigue a percorrer distância superior a 40 km à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos(as) respectivos(as) delegados(as) sindicais se estiverem envolvidos(as) trabalhadores ou trabalhadoras sindicalizados(as), em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador ou trabalhadora que o(a) obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador ou da trabalhadora e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador ou da trabalhadora.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador ou a trabalhadora pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- O empregador pode, quando o interesse fundamentado do empregador o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador ou a trabalhadora de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador ou da trabalhadora.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador ou à trabalhadora, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador ou a trabalhadora terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador ou trabalhadora à situação anterior.

6- Os trabalhadores ou as trabalhadoras que à data de entrada em vigor deste ACT tenham direito a suple-

mento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos(as) para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador ou trabalhadora for promovido(a) a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base, ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, excepto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador ou da trabalhadora e serão precedidas de audição dos(as) respectivos(as) delegados(as) sindicais relativamente a trabalhadores ou trabalhadoras sindicalizados(as).

Cláusula 13.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador ou trabalhadora pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador ou trabalhadora e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos(as), um(a) indicado(a) pelo trabalhador ou trabalhadora, outro(a) pelo empregador e o(a) terceiro(a), que presidirá, escolhido(a) pelos(as) outros(as) dois(duas), ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador ou trabalhadora transferido(a) manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido(a), sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 14.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador ou trabalhadora substituído(a) mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador ou trabalhadora interino(a), devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador ou trabalhadora substituído(a) se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades publicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador ou trabalhadora interino(a) receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador ou da trabalhadora substituído(a).

4- Em qualquer hipótese, se o(a) interino(a) permanecer no exercício das funções do(a) substituído(a) para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador ou trabalhadora substituído(a), considerar-se-á que o trabalhador ou trabalhadora interino(a) foi definitivamente promovido(a) à categoria do(a) substituído(a).

Cláusula 15.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador ou da trabalhadora.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador ou da trabalhadora regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- O empregador deverá fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

Cláusula 16.^a**(Teletrabalho)**

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador ou trabalhadora anteriormente vinculado(a) ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador ou trabalhadora retomar as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 17.^a**(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores e das trabalhadoras com categoria de coordenador(a) de grau I, II e III, mesmo que os trabalhadores e as trabalhadoras não estejam na dependência hierárquica directa dos(as) titulares do órgão de administração da empresa, director(a)-geral ou equivalente.

Cláusula 18.^a**(Cedência de trabalhadores(as) e pluralidade de empregadores)**

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores ou trabalhadoras a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores ou trabalhadoras manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

4- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, escrito que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade do trabalhador e da trabalhadora, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

5- A cedência temporária do trabalhador e da trabalhadora deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

6- O trabalhador ou trabalhadora cedido(a) fica sujeito(a) ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 19.^a**(Duração do trabalho e organização de horários)**

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, reservado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador e da trabalhadora;

d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e trabalhadoras no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador e da trabalhadora, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

6- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador ou a trabalhadora.

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos(as) delegados(as) sindicais.

8- Sempre que um trabalhador ou trabalhadora preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores e as trabalhadoras cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os(as) que integrem os grupos profissionais técnico e de gestão e os trabalhadores e trabalhadoras com categoria de especialista operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores e as trabalhadoras terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores e as trabalhadoras isentos(as) de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 42.^a

Cláusula 21.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador ou a trabalhadora pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores ou às trabalhadoras sujeitos(as) ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 22.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em pe-

riodo nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efectuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- O trabalhador ou trabalhadora que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O trabalhador ou trabalhadora que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador ou trabalhadora e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador ou a trabalhadora só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos Sábados e Domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 24.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador e à trabalhadora, com início no ano anterior, o trabalhador ou trabalhadora tem direito às férias nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador ou trabalhadora tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

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

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 25.^a**(Interrupção do período de férias)**

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador ou a trabalhadora esteja temporariamente impedido(a) por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador ou da trabalhadora, por todo o período de duração desta;
- b) Cinco dias consecutivos por morte do(a) cônjuge, filhos(as), enteados(as), pais, sogros(as), padrastos ou madrastas, noras e genros do trabalhador ou trabalhadora;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do(a) cônjuge do trabalhador ou da trabalhadora;
- e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- f) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- h) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado(a) a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador ou trabalhadora em condições análogas às dos(as) cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 26.^a**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a terça-feira de carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 27.^a**(Dispensas de Natal e de Páscoa)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras estão dispensados(as) do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a**(Licenças com retribuição)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Dois dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
- b) Três dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
- c) Quatro dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- O disposto no número anterior depende da verificação pelo trabalhador ou trabalhadora das seguintes condições cumulativas:

- a) Não ter dado mais do que cinco faltas justificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;
- b) Inexistência de faltas injustificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;
- c) Inexistência de sanções disciplinares, no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença, de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

3- Existindo acordo entre o trabalhador ou a trabalhadora e o empregador, a licença anual com retribuição

poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito.

4- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador ou pela trabalhadora no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

- a) Faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
- b) Faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho;
- c) Faltas dadas por morte de filhos(as), de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador ou a trabalhadora em condições análogas às dos(as) cônjuges, de pais e de irmãos(ãs) do trabalhador e da trabalhadora; e
- d) Faltas dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste ACT.

5- No ano em que o trabalhador ou trabalhadora reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 29.^a

(Ausência por aplicação de medida de coacção)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou trabalhadora, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador ou trabalhadora impossibilitado(a) de prestar serviço com base em medida de coacção penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador ou trabalhadora disponível por um período mínimo de 4 (quatro) meses contado do início da aplicação de medida de coacção penal preventiva da liberdade.

4- Se o trabalhador ou trabalhadora for judicialmente condenado(a), o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 30.^a

(Apoio social ao agregado familiar do(a) trabalhador(a) sujeito a medida de coacção penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador ou trabalhadora sujeito(s) a medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste(a), apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O(A) requerente integre o agregado familiar do trabalhador ou trabalhadora e seja como tal considerado(a) para efeitos da lei fiscal;
- b) O trabalhador ou a trabalhadora não receba salário do empregador há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador ou a trabalhadora procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores ou trabalhadoras da empresa, elementos dos corpos sociais, seus(suas) delegados(as) ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador ou da trabalhadora fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;
- e) O(A) beneficiário(a) do apoio não esteja também indiciado(a) pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador ou trabalhadora.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador ou da trabalhadora terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um(a) beneficiário(a), sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário(a) para além do(a) primeiro(a), com o limite máximo para todos(as) eles(as) do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos(às) beneficiários(as) que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respectiva atribuição.

CAPÍTULO V

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 31.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efectuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 32.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores e das trabalhadoras, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores e as trabalhadoras com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar acta de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 33.^a**(Medicina no trabalho)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores e as trabalhadoras serão, quando o solicitarem, submetidos(as) a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores ou às trabalhadoras com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores e às trabalhadoras com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador ou da trabalhadora:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia;
- g) PSA eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores ou as trabalhadoras, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VI

Actividade sindicalCláusula 34.^a**(Actividade sindical)**

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados(as) sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os(as) delegados(as) sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado(a) e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da Empresa para o efeito;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador ou trabalhadora membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 35.^a**(Trabalhadores(as) dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos com direito a crédito de horas, e a faltas justificadas sem limitação de número, é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados(as) no sindicato em causa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente ACT podem conjuntamente requisitar, com remuneração mensal efectiva paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores(as), com um limite de dois(duas) dirigentes.

4- Para os efeitos do número anterior:

a) será considerado o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras dos empregadores outorgantes do presente ACT;

b) os sindicatos outorgantes do presente ACT deverão, mediante acordo, definir anualmente entre si os(as) dirigentes sindicais a requisitar, enviando, até 31 de outubro de cada ano, comunicação com a identificação dos(as) dirigentes sindicais requisitados(as) para o ano subsequente.

5- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 36.^a**(Trabalhadores(as) delegados(as) sindicais)**

1- O(A) delegado(a) sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados(as) sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores(as) sindicalizados(as) no sindicato em causa.

Cláusula 37.^a**(Quotização sindical)**

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador ou da trabalhadora, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, seguros e outros abonosCláusula 38.^a**(Classificação da retribuição)**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador ou a trabalhadora;

b) **Retribuição base anual:** o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador ou pela trabalhadora no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) **Retribuição efectiva mensal:** constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador ou a trabalhadora tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efectiva anual:** o somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador ou pela trabalhadora no mesmo ano civil.

Cláusula 39.^a**(Subsídio de refeição)**

- 1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo III.
- 2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores e as trabalhadoras que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador ou trabalhadora a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.
- 3- Quando o trabalhador ou trabalhadora se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.
- 4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador ou trabalhadora cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 19.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.^a**(Subsídio de férias)**

- 1- O subsídio de férias vence-se e será pago na data em que o trabalhador ou trabalhadora inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.
- 2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador ou a trabalhadora tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador ou trabalhadora para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 41.^a**(Subsídio de Natal)**

- 1- O trabalhador e a trabalhadora têm direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.
- 2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 42.^a**(Retribuição por isenção de horário de trabalho)**

- 1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador ou trabalhadora, nos termos seguintes:
 - a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.
- 2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respectivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 43.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

- 1- O empregador pagará ao trabalhador ou à trabalhadora as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.
- 2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador ou trabalhadora, quando se desloque para

fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador ou trabalhadora, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número 2 desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber por cada km efectuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 44.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador e a trabalhadora tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ou da trabalhadora ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador ou a trabalhadora das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 45.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador ou à trabalhadora, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos(as) menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos(as) com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador ou à trabalhadora o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador ou à trabalhadora a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador ou a trabalhadora auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % do referido retribuição efectivo mensal líquida.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador ou à trabalhadora o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador ou pela trabalhadora, e para além da obrigação de entrega por este(a) dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao(à) mesmo(a) a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 4 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador ou da trabalhadora, podendo o empregador compensá-lo(a) em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador ou trabalhadora não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 46.^a

(Seguro de saúde)

1- As empresas abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores e às trabalhadoras em efectividade de funções, bem como àqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatorio.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 47.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador ou trabalhadora no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele(a) forem designadas como beneficiários(as). Na falta de beneficiários(as) designados(as), de pré-morte destes(as), ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos(às) herdeiros(as) legais do trabalhador ou da trabalhadora.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes nas empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 48.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador ou à trabalhadora a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações, rendas ou outros, recebidas pelo trabalhador ou pela trabalhadora a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidos(as) pelo presente ACT, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 50.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos(as) por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos(as) ou afilhados(as) civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados(as) em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador, por cada filho(a) ou afilhado(a) civil (educando(a)), uma comparticipação nas despesas escolares do educando(a), nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do(a) educando(a) a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

- a) Até aos 10 anos: 48,50 €;
- b) Até aos 18 anos: 77,50 €;

c) Até aos 25 anos: 116,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respectivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O(A) educando(a) tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o(a) educando(a) frequentar o ensino especial;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando(a), subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador ou a trabalhadora não tenha sido punido(a) disciplinarmente nos últimos doze meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador ou à trabalhadora prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respectivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores ou trabalhadoras de empresa signatária do presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador ou trabalhadora tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 51.^a

(Plano individual de reforma)

1- Com excepção dos trabalhadores e trabalhadoras que, ao abrigo do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, tenham optado pela manutenção dos regimes de pré-reforma e reforma previstos no contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, todos os trabalhadores e trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho beneficiam de um Plano individual de reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VI deste ACT.

Cláusula 52.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o plano individual de reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa, com efeitos retroactivos ao começo do segundo ano de prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 53.^a

(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)

No âmbito do presente ACT, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

Cláusula 54.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores e às trabalhadoras que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma,

devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador ou da trabalhadora;
- e) Modo de actualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador ou a trabalhadora preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 55.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do(a) trabalhador(a))

O trabalhador ou trabalhadora pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reacear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 56.^a

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras respeitará o disposto na cláusula 4.^a e no anexo II deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador ou da trabalhadora reclassificado(a) corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste ACT.

Cláusula 57.^a

(Pré-reformados(as) e reformados(as) até 31 de dezembro de 2016)

1- Aos trabalhadores e às trabalhadoras pré-reformados(as) em data anterior a 1 de janeiro de 2017 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras reformados(as) em data anterior a 1 de janeiro de 2017 continuarão a beneficiar do regime de actualização das respectivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação colectiva aplicáveis à data da respectiva reforma, tendo em conta que o factor «A» da fórmula de actualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o(a) reformado(a) se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do ACT agora publicado.

Cláusula 58.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste instrumento de regulamentação colectiva, com competência para interpretar e integrar as cláusulas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 59.^a

(Anteriores suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenados atribuídos por aplicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferidos pelo trabalhador ou trabalhadora em 31 de dezembro de 2016, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a

(Anterior prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos(as) pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, beneficiarão da manutenção do regime dos prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.^a dessa convenção até 31 de dezembro de 2018.

2- Os prémios de antiguidade que se vencerem até 31 de dezembro de 2018 manter-se-ão, a partir dessa data, inalterados e processados autonomamente a título de prémio de antiguidade histórico.

3- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores e as trabalhadoras referidos no número 1 passarão a estar abrangidos(as) pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.^a do presente ACT, mas os mesmos apenas serão devidos se e quando o seu valor ultrapassar o prémio de antiguidade histórico e pelo montante excedente.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores e as trabalhadoras que em 2018 tenham atingido 20 anos de antiguidade nas empresas subscritoras do presente acordo, beneficiarão do seguinte regime se se encontrarem cumpridos os pressupostos indicados:

a) Caso perfaçam 24 anos de antiguidade no ano de 2022, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 3 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial;

b) Caso perfaçam 26 anos de antiguidade no ano de 2024, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 1,5 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras com mais de 26 anos de antiguidade no ano de 2024, deixarão de beneficiar de qualquer prémio de antiguidade adicional, bem como da atribuição de prémios de progressão salarial pela antiguidade nos termos do presente acordo.

Cláusula 61.^a

(Anterior prémio de permanência)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, ou pelo acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, beneficiarão da manutenção do regime previsto nas cláusulas 41.^a ou 42.^a dessas convenções, consoante aplicável, até 31 de dezembro de 2018, mantendo o direito aos prémios de permanência que, ao abrigo desse regime, se vencerem até esta data.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras referidos(as) no número 1 apenas passarão a estar abrangidos(as) pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.^a do presente ACT, a partir de 1 de janeiro de 2022.

3- Os prémios de permanência que se vencerem nos anos de 2019 e 2020 serão pagos nas respectivas datas de vencimento, antecipando-se, para 2020, o pagamento dos prémios de permanência vincendos em 2021 e 2022.

4- Caso o vínculo laboral do(a) beneficiário(a) do pagamento antecipado de prémio de permanência previsto no número anterior venha a cessar em data anterior, o trabalhador ou a trabalhadora deverá devolver o valor recebido em excesso, o qual poderá ser deduzido dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 62.^a**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores e trabalhadoras.

Cláusula 63.^a**(Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 64.^a**(Produção de efeitos)**

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2- O regime das licenças com retribuição previsto na cláusula 28.^a, apenas entrará em vigor em 1 de janeiro de 2019, mantendo-se até essa data os regimes actualmente em vigor, relativamente aos trabalhadores que, nessa data, tinham vínculo contratual com a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ocidental Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, a Ageas Portugal Services, ACE, a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, a Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, a Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 8 da cláusula 3.^a do referido ACT, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 *infra* e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.^a do ACT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos

de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

(Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial)

Descrição	Grupo	Categorias	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro(a) director(a) - Coordenador(a), coordena dois(duas) ou mais directores(as) de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele(a) dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada.	Gestão	Diretor(a) geral	Diretor geral	17
		Diretor(a) coordenador(a)	Diretor(a) goordenador(a)	16
Diretor(a) grau III		Diretor(a) de serviços Diretor(a) adjunto(a) Diretor(a) auditoria Diretor(a) comercial	15	
Diretor(a) grau II		Diretor(a) comunicação Diretor(a) financeiro(a) Diretor(a) informático(a)	14	
Diretor(a) grau II		Diretor(a) jurídico(a) Diretor(a) marketing Diretor(a) organização Diretor(a) produção Diretor(a) recursos humanos Diretor(a) de sinistros Diretor(a) técnico(a)	13	
Participa na decisão sobre objectivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros(as) trabalhadores(as) ou equipas de trabalhadores(as).		Responsável área grau III	Chefe de serviços responsável auditoria Responsável comercial responsável comunicação Responsável financeiro(a)	12
		Responsável área grau II	Responsável informático(a) Responsável jurídico(a) Responsável marketing	11

		Responsável área grau I	Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico(a)	10
Executa e assume responsabilidade por actividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.		Coordenador(a) grau III	Chefe de secção responsável auditoria Coordenador(a) comercial Coordenador(a) comunicação Coordenador(a) financeiro(a) Coordenador(a) informático(a) Coordenador(a) jurídico(a) Coordenador(a) marketing Coordenador(a) organização Coordenador(a) produção Coordenador(a) recursos humanos Coordenador(a) sinistros Coordenador(a) técnico(a)	9
		Coordenador(a) grau II		7
		Coordenador(a) grau I		6
Desempenha funções de consultor(a) ou assessor(a), exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e/ou controlo da política e objectivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores(as) de grau inferior.	Técnico(a)	Técnico(a) grau VIII	Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Gestor(a) comercial Técnico(a) comunicação Técnico(a) financeiro(a) Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Técnico(a) subscritor(a)	12
		Técnico(a) grau VII		11
		Técnico(a) grau VI		10
		Técnico(a) grau V		9
Podendo supervisionar técnicos(as) de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor(a) ou assessor(a) dos órgãos de line da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente				

pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de line da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico(a) de grau superior.				
Não tendo funções de supervisão de outros(as) técnicos(as), executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado(a) por técnico(a) ou profissional de, respectivamente, categoria ou nível superiores.		Técnico(a) grau IV		8
		Técnico(a) grau III		7
Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.		Técnico(a) grau II		6
		Técnico(a) grau II		5
Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.	Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor(a) acordos Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros Especialista operacional Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) comercial	7
		Especialista operacional grau III		6
		Especialista operacional grau II		5
		Especialista operacional grau I		4
Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela		Assistente operacional grau III	Administrativo(a) Assistente Operador(a)	3

empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.		Assistente operacional grau II		2
		Assistente operacional grau I		1

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A - Tabela salarial para 2023

Retribuição base mensal (em euros)	
Nível salarial	2023
17	3 298,31 €
16	2 944,63 €
15	2 685,40 €
14	2 532,64 €
13	2 321,32 €
12	2 225,04 €
11	2 060,23 €
10	1 839,50 €
9	1 649,17 €
8	1 519,06 €
7	1 480,46 €
6	1 330,38 €
5	1 240,53 €
4	1 135,04 €
3	1 088,38 €
2	1 043,45 €
1	992,54 €

B - Subsídio de refeição

	2023
Valor diário	11,20 €

ANEXO IV

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	2023
Cláusula 43. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	85,40 €
– Refeição isolada	15,74 €
– Dormida e pequeno-almoço	57,31 €
Cláusula 43. ^a número 5 - Valor por km	0,43 €
Cláusula 44. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	174,19 €

ANEXO V

(Condições de referência do seguro de saúde)

Coberturas	Capitais	Co-pagamento
Hospitalização/internamento	25 000,00 €	10 % no máximo 100,00 € por sinistro
Ambulatório	1 500,00 €	15,00 €
Estomatologia	400,00 €	
Próteses e ortóteses	200,00 €	
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	200,00 €	Valor remanescente a 90 % do preço de referência

ANEXO VI

(Plano individual de reforma)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.^a, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,35 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador ou da trabalhadora.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador ou pela trabalhadora na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador ou da trabalhadora de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador ou a trabalhadora cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador ou da trabalhadora para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador ou a trabalhadora cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador ou a trabalhadora.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador ou a trabalhadora perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador ou a trabalhadora tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador ou da trabalhadora, o valor capitalizado das entregas reverte para os(as) beneficiários(as) designados(as) pelo trabalhador ou pela trabalhadora ou, na falta de designação, para os(as) seus(suas) herdeiros(as) legais.

11- O plano individual de reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador ou a trabalhadora efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12-Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador ou da trabalhadora para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO VII

(Tabela de correspondência)

Grupo	Categorias neste ACT	Funções (ilustrativo) neste ACT	Nível salarial neste ACT	Categorias no CCT 2012 e ACT 2016	Nível CCT 2008	Categorias CCT 2008
Gestão	Director(a) geral	Director geral	17	Director	N/a	
	Director(a) coordenador	Director coordenador	16		N/a	
	Director(a) grau III	Director de serviços Director adjunto Director auditoria Director comercial	15	Director	16	Director coordenador
	Director(a) grau II	Director comunicação Director financeiro Director informático Director jurídico	14	Gestor comercial/ gestor técnico / gestor operacional	N/a	
	Director(a) grau I	Director marketing Director organização Director produção Director recursos humanos Director sinistros Director técnico	13	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	15	Director de serviços
	Responsável área grau III	Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável comunicação Responsável financeiro	12	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	N/a	
	Responsável área grau II	Responsável informático Responsável jurídico Responsável marketing Responsável organização	11	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	N/a	
	Responsável área grau I	Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável sinistros Responsável técnico	10	Gestor comercial/ gestor técnico/ gestor operacional	14	Chefe de serviços Chefe de centro Gestor geral de serviços comerciais

	Coordenador(a) grau III	Chefe de secção Responsável auditoria Coordenador comercial	9	Coordenador operacional	N/a	
	Coordenador(a) grau II	Coordenador comunicação Coordenador financeiro Coordenador informático Coordenador jurídico	7		12	Chefe de equipa Chefe de secção Coordenador comercial Coordenador adjunto de zona/dependência Coordenador de zona/dependência
	Coordenador(a) grau I	Coordenador marketing coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico	6		11	Gerente de dependência Subchefe de secção subgerente de dependência
Técnico(a)	Técnico(a) grau VIII	Analista Auditor Actuário Jurista	12	Técnico	N/a	
	Técnico(a) grau VII	Programador Gestor Comercial técnico Comunicação	11		N/a	
	Técnico(a) grau VI	técnico Financeiro técnico marketing Técnico recursos humanos	10		14	Analista Analista de organização e métodos
	Técnico(a) grau V	Técnico risco Técnico produto Técnico informático	9		N/a	Analista Programador Analista sénior Chefe de exploração Chefe de programação
	Técnico(a) grau IV	Técnico organização Técnico segurança	8		13	Técnico de análise de riscos Técnico de formação
	Técnico(a) grau III	Subscriber	7		12	Técnico de grau I Técnico de grau II Técnico de grau III
	Técnico(a) grau II		6		11	
	Técnico(a) grau I		5		10	
Operacional	Especialista operacional grau IV	Gestor acordos gestor produção Gestor sinistros	7	Especialista operacional	12	Assistente comercial caixa Escriturário
	Especialista operacional grau III	especialista operacional Secretário técnico	6		11	Inspector administrativo Operador Perito
	Especialista operacional grau II	administrativo Técnico comercial	5		10	Recepcionista Regularizador de sinistros Secretário Técnico comercial

	Especialista operacional grau I		4		9	
	Assistente operacional grau III	Administrativo assistente Operador	3	Assistente operacional	8	
	Assistente operacional grau II		2		7	
	Assistente operacional grau I		1		6	

Depositado em 27 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 93/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo Portugal e outras - Revisão global

Artigo de revisão

O presente acordo de empresa (AE) revê globalmente e substitui na íntegra o celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, com as revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019, e n.º 4, de 29 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O SUCH exerce a sua atividade nas áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente:

- a) Engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras;
- b) Gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos;
- c) Gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e pública;
- d) Gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

3- O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de três mil e quinhentos, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 2.^a**(Área)**

O presente AE aplica-se ao território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência e revisão)**

1- O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas pecuniárias entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2023.

3- Sem prejuízo do previsto no número anterior, as revisões e consequentes alterações da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária deste AE serão revistas anualmente e terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

4- O período de vigência do presente AE é de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos iguais

até as partes o substituírem por outro.

5- Este AE poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos vinte meses sobre a data prevista no número dois desta cláusula.

6- A denúncia será remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

7- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta à parte denunciante até trinta dias após a receção da proposta.

8- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

9- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

10- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

12- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações de mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e categorias profissionais, será republicado o novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

13- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE e da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

(Liberdade de expressão e de opinião)

É reconhecida, no âmbito do SUCH, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam o SUCH e do normal funcionamento deste.

Cláusula 5.^a

(Integridade física e moral)

O SUCH, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador, gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

Cláusula 6.^a

(Reserva da intimidade da vida privada)

1- O SUCH e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

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

Cláusula 7.^a

(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- 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 de correio eletrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder do SUCH de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio eletrónico.

SECÇÃO II

Igualdade não discriminaçãoCláusula 8.^a**(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

SECÇÃO III

Proibição de assédioCláusula 9.^a**(Coação/assédio)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis do SUCH, que agirão disciplinarmente, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

SECÇÃO IV

ParentalidadeCláusula 10.^a**(Parentalidade)**

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se nos termos dispostos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 11.^a**(Licença em situação de risco clínico durante a gravidez)**

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o SUCH não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 12.^a**(Licença por interrupção da gravidez)**

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 13.^a**(Modalidades de licença parental)**

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 14.^a**(Licença parental inicial)**

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

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

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

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam o SUCH, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o SUCH, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

7- Na falta da declaração referida supra a licença é gozada pela mãe.

Cláusula 15.^a**(Períodos de licença parental exclusiva da mãe)**

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

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

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

Cláusula 16.^a**(Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro)**

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida na cláusula 14.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 14.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

Cláusula 17.^a**(Licença parental exclusiva do pai)**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o SUCH com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 18.^a**(Licença por adoção)**

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 14.^a

Cláusula 19.^a**(Dispensa para avaliação para a adoção)**

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao SUCH.

Cláusula 20.^a**(Dispensa para consulta pré-natal)**

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

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o SUCH pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 21.^a**(Dispensa para amamentação ou aleitação)**

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o SUCH.

Cláusula 22.^a**(Falta para assistência a filho)**

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o SUCH pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

Cláusula 23.^a

(Falta para assistência a neto)

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

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

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o SUCH com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

Cláusula 24.^a

(Licença parental complementar)

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

Cláusula 25.^a

(Licença para assistência a filho)

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Cláusula 26.^a

(Especiais condições de trabalho)

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o SUCH daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao SUCH.

2- A trabalhadora grávida bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

3- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte nos seguintes casos:

- a) Nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto;
- b) Durante todo o período em que durar a amamentação.

4- O trabalhador que tenha filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20h00, se o funcionamento da respetiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

5- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

6- Nas atividades suscetíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, devendo os resultados da avaliação ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

Cláusula 27.^a

(Efeitos das licenças, dispensas e faltas)

1- O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias.

2- As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efetivo.

3- Todas as outras licenças ou dispensas mencionadas nas cláusulas supra não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

Cláusula 28.^a

(Proteção no despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma proteção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

SECÇÃO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 29.^a

(Trabalhador-estudante)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reconhecidos os direitos de trabalhador-estudante previstos na lei.

SECÇÃO VI

Regulamentação interna

Cláusula 30.^a

(Regulamentação interna)

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente AE, compete ao SUCH fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O SUCH pode elaborar regulamentos internos de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

3- Na elaboração dos regulamentos internos do SUCH é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede do SUCH e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalhoCláusula 31.^a**(Dever de informação)**

- 1- O SUCH deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2- O trabalhador deve informar o SUCH sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.
- 3- O SUCH deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:
 - a) A respetiva identificação, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
 - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
 - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
 - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
 - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
 - g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo SUCH e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
 - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
 - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
 - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
 - k) O presente acordo de empresa;
 - l) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.
- 4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, deste AE ou de regulamento interno de empresa.

Cláusula 32.^a**(Meios de informação)**

- 1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos do SUCH.
- 2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do número 3 do artigo anterior.
- 3- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.
- 4- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

SECÇÃO VIII

AdmissãoCláusula 33.^a**(Condições de admissão)**

- 1- Compete ao SUCH contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente AE e da lei.
- 2- O SUCH pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.
- 3- O ingresso nas categorias profissionais previstas no anexo II deste AE far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:
 - a) Preferência em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;
 - b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento externo;

- c) O processo de recrutamento e seleção de pessoal será conforme procedimento interno;
- d) A idade mínima de admissão é de 18 anos.

SECÇÃO IX

Período experimental

Cláusula 34.^a

(Período experimental)

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

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

3- O período de experiência é de:

a) 75 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 165 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 225 dias para o pessoal de quadros de direção e quadros superiores.

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

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

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo a termo certo inferior a 6 meses.

5- Para a contagem do período de experiência, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efetiva de trabalho.

SECÇÃO X

Título profissional

Cláusula 35.^a

(Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

SECÇÃO XI

Antiguidade

Cláusula 36.^a

(Antiguidade)

Para todos os efeitos previstos neste AE, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão no SUCH, sem prejuízo do disposto na cláusula relativa à transmissão de estabelecimento.

SECÇÃO XII

Atividade do trabalhador

Cláusula 37.^a

(Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- O SUCH pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualifica-

ção e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à categoria profissional contratada, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da categoria profissional contratada se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

SECÇÃO XIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 38.^a

(Deveres do SUCH)

São, especialmente, obrigações do SUCH:

- a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar declarações aos trabalhadores ao serviço, onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências do conhecimento do SUCH, quando por aqueles solicitadas, com pedido devidamente justificado e respeitando à sua posição no SUCH;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente AE;
- e) Colocar um placard em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões de trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite por escrito, do respetivo processo individual;
- i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto neste AE;
- j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- l) Reconhecer os direitos do trabalhador-estudante previsto neste AE e na lei.
- m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

Cláusula 39.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e diretrizes do SUCH e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico, de

indumentária e de higienização, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pelo SUCH, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho;

k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;

l) 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;

m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

Cláusula 40.^a

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao SUCH:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;

d) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

e) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.^a deste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de atividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos neste AE;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

h) A prática de lock-out;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo SUCH ou por pessoa por este indicada.

2- A atuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

SECÇÃO XIV

Quadros e acessos

Cláusula 41.^a

(Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do SUCH sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- Na organização do quadro de pessoal, consideram-se os seguintes serviços:

a) Manutenção de instalações e equipamentos hospitalares;

b) Segurança e controlo técnico;

c) Energia;

d) Projetos e obras;

e) Gestão e tratamento de roupa hospitalar;

f) Gestão e tratamento de resíduos hospitalares;

g) Gestão e reprocessamento de dispositivos médicos;

h) Gestão de limpeza hospitalar;

i) Alimentação hospitalar;

j) Alimentação pública;

k) Gestão de parques de estacionamento;

l) Gestão de arquivos e armazéns centrais;

m) Gestão de serviços de transporte;

n) Apoio e suporte.

3- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

Cláusula 42.^a

(Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a nível salarial ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 43.^a

(Acesso - Normas gerais e específicas)

- 1- Havendo mais de um candidato no SUCH a preferência será sucessivamente determinada pelo mérito.
- 2- O mérito é avaliado pelo sistema institucionalizado do desempenho profissional.
- 3- O sistema de avaliação de desempenho é organizado e estruturado e as suas regras técnicas são divulgadas nos termos adequados e afixadas nos locais habituais para que das mesmas tomem conhecimento todos os trabalhadores.
- 4- Na alteração do sistema de avaliação são ouvidos os representantes dos trabalhadores.
- 5- O sistema de avaliação é revisto ou reavaliado, no mínimo, de 5 em 5 anos.
- 6- Se o sistema de avaliação for suspenso ou não operar, nenhum trabalhador pode ficar prejudicado na progressão da carreira.

SECÇÃO XV

Enquadramento profissional

Cláusula 44.^a

(Categorias profissionais)

- 1- Todos os trabalhadores do SUCH abrangidos pelo presente AE deverão ser enquadrados numa categoria profissional, nos termos do anexo II deste AE.
- 2- Em caso de transmissão de estabelecimento para o SUCH de trabalhadores com categorias diversas das previstas no presente AE, os trabalhadores serão reclassificados de acordo com a categoria existente com a qual detenham maior afinidade ou ligação funcional.
- 3- Compete às partes outorgantes do presente AE a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, de acordo com as necessidades do SUCH.
- 4- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se para todos os efeitos integrantes deste AE após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 45.^a

(Baixa de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes do SUCH, ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, seja comunicada ao sindicato, caso seja filiado e seja autorizada pelo organismo estatal competente.

CAPÍTULO III

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 46.^a

(Noção de local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

2- Entende-se por local de trabalho, as instalações onde o trabalhador presta serviço.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se deslocação em serviço a realização de trabalho fora do domicílio profissional por período de tempo limitado precisamente definido e não duradouro.

Cláusula 47.^a

(Transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento do SUCH, desde que situado a uma distância de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pelo SUCH.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:

a) Existência de litígio entre o SUCH e o seu associado sobre a permanência do trabalhador no local onde preste serviço, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;

b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;

c) Nos casos de tomada de concessão, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;

d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que o SUCH presta, por motivos alheios à mesma ao mesmo;

e) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.

4- Ao SUCH fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 48.^a

(Transferência de local de trabalho por iniciativa do trabalhador)

Para além das situações previstas na lei, a transferência de local de trabalho pode ocorrer por iniciativa do trabalhador sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse do SUCH;

b) Seja solicitada a permuta pelos trabalhadores interessados, e desde que não haja prejuízo para o SUCH e se verifique a concordância dos respetivos superiores hierárquicos.

Cláusula 49.^a

(Procedimento em caso de transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- O SUCH deve comunicar a transferência ao trabalhador com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, se esta assumir carácter temporário.

3- Todos os pedidos e respostas neste âmbito deve assumir a forma escrita.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 50.^a**(Definição e alteração do horário de trabalho)**

- 1- Compete ao SUCH determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e deste AE.
- 2- Na elaboração do horário de trabalho, o SUCH deve:
 - a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
 - b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
 - c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, de acordo com o previsto na lei.
- 3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente em contrato de trabalho.
- 4- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.
- 5- Todas as alterações de organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.
- 6- O SUCH só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:
 - a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
 - b) Quando haja acordo escrito entre ambas as partes;
 - c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho daquele local de trabalho, ou por necessidades decorrentes da lei ou cumprimento do caderno de encargos do associado, devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.
- 7- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do SUCH, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 51.^a**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

- 1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores.
- 2- Qualquer tipo de registo de entradas e saídas será guardado pelo tempo mínimo de 5 anos.
- 3- Em caso de infração das obrigações constantes nos números anteriores, compete ao SUCH provar que os horários praticados não são os invocados pelos trabalhadores.

Cláusula 52.^a**(Período diário e semanal de trabalho)**

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de horário de trabalho é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais.

Cláusula 53.^a**(Intervalos de horário de trabalho)**

- 1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.
- 2- Na área da limpeza hospitalar e mediante acordo escrito poderão ser praticados outros períodos de descanso.
- 3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, conta como tempo de trabalho.
- 4- Os trabalhadores afetos às unidades de prestação têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efetivo.
- 5- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 11 horas.
- 6- O período de trabalho diário pode ser ocasionalmente interrompido para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador.

7- Quando tal decorra do normal exercício da sua atividade, o trabalhador poderá dispor de um intervalo até 15 minutos para higienização.

Cláusula 54.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

SECÇÃO III

Isenção de horário

Cláusula 55.^a

(Isenção do 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 cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Sem prejuízo das situações já constituídas, o trabalhador isento será remunerado nos termos da lei, num mínimo de 20 % calculado sobre a retribuição mensal.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

4- O SUCH entregará um exemplar do acordo de isenção ao trabalhador.

SECÇÃO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 56.^a

(Trabalho por turnos)

1- Considera-se por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- O SUCH é obrigado a fixar a escala de turnos rotativos.

5- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e o SUCH. Se não houver acordo, competirá a este fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria, que executem as mesmas tarefas e detenham as mesmas competências, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço através do impresso existente para o efeito com a antecedência mínima de dois dias.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a:

a) 20 % da retribuição de base na área da roupa;

b) 15 % ou 25 % na área da manutenção e resíduos, consoante faça dois ou três turnos, respetivamente.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 57.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 e as 7h00, sendo remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, com exceção do previsto nos números seguintes.

2- No caso dos trabalhadores da nutrição considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno prestado entre as 20h00 e as 24h00 será pago com um acréscimo de 25 % e o trabalho noturno prestado entre as 24h00 e as 7h00 será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- No caso dos trabalhadores da área da limpeza hospitalar, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 %;

4- No caso dos trabalhadores da roupa considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerado com um acréscimo de 50 %.

5- Se além de noturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 77.^a

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 58.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando o SUCH tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o SUCH ou para a sua viabilidade.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 180 horas por ano;

b) Em dia normal de trabalho, duas horas;

- c) Em dia de descanso semanal, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.
- 6- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e de fácil verificação.
- 7- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 11 horas.
- 8- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir prejuízos graves para o SUCH ou para os seus associados, ou para assegurar a sua viabilidade.

SECÇÃO VII

Descanso semanal

Cláusula 59.^a

(Descanso semanal)

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias de descanso semanal que serão sempre gozados seguidos.
- 2- Para os trabalhadores da área da roupa o descanso semanal será sempre o sábado e o domingo ou, caso não seja possível, será o domingo e um dia rotativo de segunda-feira a sábado.
- 3- Para os demais trabalhadores o descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho devendo ser assegurado, pelo menos de 6 em 6 semanas, o sábado e domingo.
- 4- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e comunicação prévia do SUCH, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.
- 5- O SUCH proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO VIII

Feriados

Cláusula 60.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.
- 2- Além dos previstos na lei, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

SECÇÃO IX

Férias

Cláusula 61.^a

(Princípios gerais)

- 1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.
- 2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.
- 3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.
- 5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 62.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que têm mais de 10 anos de antiguidade no Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) beneficiarão de mais 1 dia de férias, os trabalhadores que tiverem mais do que 20 anos de antiguidade de mais 2 dias de férias, os trabalhadores que tiverem mais de 30 anos de antiguidade beneficiarão de mais de 3 dias de férias e os trabalhadores que tiverem mais de 40 anos de antiguidade beneficiarão de mais de 4 dias de férias.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis de férias entre 1 de janeiro e 30 de abril será acrescido, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4- 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) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas, ou 4 meios dias;
- b) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios dias.

Cláusula 63.^a

(Cumulação das 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 2 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, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao SUCH ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

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

5- Os trabalhadores que queiram usufruir do previsto nesta cláusula devem comunicar ao SUCH previamente e de forma fundamentada.

Cláusula 64.^a

(Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o SUCH seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao SUCH, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas até 30 de abril do ano imediato.

Cláusula 65.^a

(Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o SUCH o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o SUCH tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o SUCH pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 66.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o previsto no presente AE.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 67.^a

(Férias no ano da cessação do contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo o SUCH pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho por morte do trabalhador o SUCH pagará as quantias devidas nos termos supra a quem legalmente esteja habilitado para o efeito.

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

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 68.^a

(Marcação do período de férias)

1- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

2- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o SUCH, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

3- O gozo de férias não pode ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4- Na falta de acordo, cabe ao SUCH marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais representativos do trabalhador interessado.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o SUCH, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem no SUCH, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

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

Cláusula 69.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do SUCH.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa do SUCH, nunca poderá im-

plicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos períodos já marcados pelo trabalhador, salvo com o acordo expresso do trabalhador.

4- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

5- Se a alteração ou interrupção do período de férias for da iniciativa do SUCH, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 68.^a

Cláusula 70.^a

(Violação do direito a férias)

Caso o SUCH obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO X

Faltas

Cláusula 71.^a

(Definição de falta)

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário serão consideradas, somando os tempos respetivos e reduzindo o total mensal a dias ou fração destes.

3- Excetua-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam por mês 30 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 72.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

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

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e deste AE;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo SUCH;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 73.^a**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
 - a) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados;
 - b) 2 dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
 - c) No dia do funeral de tios em 1.º grau.
- 2- Em caso de divórcio ou separação judicial de pessoas e bens o trabalhador pode faltar justificadamente no dia do funeral.
- 3- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, salvo se completou o dia de trabalho, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 74.^a**(Comunicação de ausência)**

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O SUCH até 10 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.
- 5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 75.^a**(Prova de motivo justificativo de falta)**

- 1- O trabalhador deve fazer prova, em prazo razoável, de facto invocado para a justificação, nomeadamente entregando ou enviando, caso ainda se encontre ausente, documento justificativo da ausência.
- 2- No caso de incumprimento do previsto no número anterior será marcada falta injustificada.
- 3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
- 4- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
- 5- A apresentação ao SUCH de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei penal e civil.
- 6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 76.^a**(Efeito das faltas justificadas)**

- 1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença ou ainda tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores que excedam o crédito de horas legal;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) A prevista relativamente a assistência a membro do agregado familiar;
 - d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pelo SUCH.
- 3- A falta dada pelo trabalhador para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de deslocação a consulta médica, até 4 horas por mês, não determinam a perda de retribuição.

Cláusula 77.^a

(Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rm = \frac{Rd}{30}$$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;

Rd - Remuneração diária.

Cláusula 78.^a

(Efeitos de falta injustificada)

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e, sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho, quer seja no primeiro ou segundo período de trabalho.

Cláusula 79.^a

(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, respeitando o gozo dos 20 dias úteis previsto na lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao SUCH.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 80.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações patrimoniais

SECÇÃO I

Disposições gerais sobre retribuição

Cláusula 81.^a

(Princípios gerais sobre retribuição)

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

SECÇÃO II

Cumprimento de obrigação de

Cláusula 82.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

Até ao pagamento da retribuição, o SUCH deve entregar ou pôr à disposição do trabalhador sem custos documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

Cláusula 83.^a

(Lugar e tempo de cumprimento)

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser através de transferência bancária

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 84.^a

(Partidos)

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 85.^a

(Objetos perdidos)

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção do SUCH ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

SECÇÃO III

Determinação do valor da retribuição

Cláusula 86.^a

(Critérios de fixação da remuneração)

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas e constantes do contrato individual de trabalho.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer, tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele, salvo o disposto no número seguinte.

3- Não terá direito à reclassificação prevista no número anterior, caso o regresso do trabalhador substituído for feito com incapacidade temporária, enquanto esta se mantiver.

SECÇÃO IV

Remuneração pecuniáriaCláusula 87.^a**(Remunerações mínimas pecuniárias de base)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo II.

2- Os trabalhadores que auferem a remuneração base mensal mínima terão, em janeiro de 2023, um aumento de 10,00 euros relativamente ao valor fixado para o salário mínimo nacional, passando a auferir o valor de 770,00 euros, mantendo-se a diferenciação das categorias profissionais cujos valores mínimos sejam absorvidos pelo aumento ora estabelecido.

3- Em janeiro de 2023, os trabalhadores que auferem um salário superior aos 770,00 euros e até aos 900,00 euros (inclusive), terão um aumento de 7,8 %, sendo que, os demais trabalhadores cuja remuneração seja superior aos 900,00 euros, terão um aumento de 5,1 %.

4- No cálculo das remunerações não é considerado o valor da alimentação em espécie nem das demais prestações complementares.

5- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

6- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efetivação de cálculos monetários, o respetivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei.

Cláusula 88.^a**(Abono para falhas)**

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas mensal de valor igual a 10 % do seu salário de base, com arredondamento para a dezena superior.

Cláusula 88.^a-A**(Subsídio de risco)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recolha na área da roupa (distribuidor de roupa), os operadores de lavandaria hospitalar na execução de funções de triagem e ainda, os motoristas de ligeiros e os motoristas de pesados afetos a esta área, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

2- Os trabalhadores da área de gestão e tratamento de resíduos hospitalares com as categorias profissionais de operador de resíduos, de operador de resíduos e de empilhadores, de operador transportador de ligeiros e motorista de pesados de resíduos, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

3- Os trabalhadores da área da nutrição, com a categoria profissional de empregado de distribuição personalizada têm direito a partir de 1 de janeiro de 2022, a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada, isto é, a um subsídio de risco sobre a totalidade do horário de trabalho diário

4- Os trabalhadores da área da manutenção de instalações e equipamentos hospitalares com categorias profissionais que determinem a execução efetiva de tarefas de intervenção em equipamentos médicos, e em sistemas de aquecimento, ventilação de ar condicionado (AVAC), em ambiente hospitalar, têm direito, desde 1 de janeiro de 2022, a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

5- O direito ao subsídio de risco previsto nesta cláusula será calculado de acordo com a remuneração base mensal e será pago pelas horas de trabalho efetivo prestadas.

Cláusula 88.^a-B**(Prémio de antiguidade)**

É atribuído um prémio mensal de antiguidade no valor de 10,00 euros a todos os trabalhadores com 10 ou mais anos de antiguidade no SUCH, o qual será pago a partir do mês em que o trabalhador complete os 10 anos.

Cláusula 89.^a**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em dezembro, até ao dia 15.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 90.^a**(Retribuição das férias)**

1- A retribuição das férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo, nomeadamente, a retribuição de base, isenção de horário, acréscimo de trabalho noturno, subsídio de turno quando a estes houver lugar e subsídio de alimentação, nos casos de os trabalhadores usufruírem alimentação em espécie no local de trabalho.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a um subsídio de férias em montante igual ao da retribuição, que será pago em julho, salvo a pedido do trabalhador, efetuado até ao dia 6 do mês anterior ao do gozo de férias, sendo que neste caso será pago na proporção dos dias efetivamente a gozar.

Cláusula 91.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) Em dia útil, 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente;
- b) Em dia de descanso e em dia feriado, 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 92.^a**(Descanso compensatório de trabalho suplementar)**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 20 % das horas de trabalho realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, havendo lugar ao pagamento caso não se efetive o seu gozo.

3- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do SUCH, após pedido a efetuar com três dias de antecedência.

4- O SUCH poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso compensatório não confere direito a novo gozo de descanso compensatório, apesar de retribuído, nos termos da presente cláusula.

Cláusula 92.^a-A**(Trabalho prestado ao domingo)**

O trabalho normal prestado ao domingo será remunerado com um acréscimo de 0,50 euros por cada hora de trabalho efetivamente prestada.

Cláusula 93.^a**(Retribuição em dia feriado)**

1- O trabalho normal prestado em dia feriado confere ao trabalhador o pagamento do valor da retribuição horária com o acréscimo de 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 94.^a**(Deslocação em serviço)**

Às deslocações em serviço aplica-se o disposto no regulamento interno do SUCH em vigor sobre a matéria, que integra o anexo III ao presente AE.

Cláusula 95.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição, fixando-se os seguintes valores:

a) 4,00 € para a área da limpeza hospitalar;

b) 5,20 € para as restantes áreas.

2- Na área da nutrição, o subsídio de refeição só terá lugar no período de férias.

SECÇÃO V

Alimentação em espécieCláusula 96.^a**(Alimentação em espécie)**

Têm direito a alimentação em espécie, constituída pelas refeições que são servidas aos clientes, todos os trabalhadores abrangidos por este AE e pertencentes à área da nutrição, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 97.^a**(Refeições que constituem a alimentação)**

1- As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, almoço, jantar, ceia simples e ceia completa.

2- Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, e no mínimo a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

Cláusula 98.^a**(Condições básicas de alimentação)**

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço - Café ou chá, com leite e pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples - Duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de sumo, ou leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - Sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de sumo, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23h00 e a 1h00 da manhã.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam em serviço para além da 1h00 da manhã.

Cláusula 99.^a**Tempo destinado às refeições**

1- As horas das refeições são fixadas pelo SUCH dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se expressamente o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar as 2 refeições principais com intervalos inferiores a 5 horas.

5- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00.

Cláusula 100.^a**(Alimentação especial)**

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial tem direito a esta.

CAPÍTULO V**Vicissitudes contratuais****SECÇÃO I****Transmissão de empresa ou estabelecimento****Cláusula 101.^a****(Cessação do Contrato entre a concedente e a concessionária)**

1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.

2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do término de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas abrangidos pelo presente AE, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos na cláusula anterior, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;

- c) Horários de trabalho praticados;
- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei;
- n) Registo da formação ministrada no último ano.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, previstas no presente AE.

Cláusula 102.^a

(Retribuição das férias)

No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:

- a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo de férias em período superior;
- b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil;
- c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

Cláusula 103.^a

(Subsídio de férias)

1- No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.

- a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias;
- b) O novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

2- Em caso de incumprimento do disposto na alínea a) do número 1, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

Cláusula 104.^a

(Subsídio de Natal)

1- O subsídio de natal será impreterivelmente pago, no dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou no mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- O trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- A entidade empregadora que detenha a relação laboral entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

4- Em caso de incumprimento do disposto no número 2, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de natal, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

Cláusula 105.^a

(Informação e consulta de representantes dos trabalhadores)

1- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes.

2- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respetivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

4- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais das respetivas empresas.

SECÇÃO II

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Cláusula 106.^a

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 107.^a

(Licença sem retribuição)

1- O SUCH pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração 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.

3- O SUCH pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no SUCH seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do SUCH.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

Cláusula 108.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO II

Encerramento temporário do estabelecimentoCláusula 109.^a**(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao SUCH ou ao associado, por razões de interesse destes, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

CAPÍTULO VI

DisciplinaCláusula 110.^a**(Conceito de infração disciplinar)**

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente AE.

Cláusula 111.^a**(Poder disciplinar)**

- 1- O SUCH tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar é da competência exclusiva do conselho de administração do SUCH, que o poderá delegar nos termos dos seus estatutos.
- 3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.
- 4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

Cláusula 112.^a**(Tomada de declarações)**

Só podem ser tomadas declarações, no próprio local de trabalho, nos escritórios do SUCH ou do instrutor nomeado, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

Cláusula 113.^a**(Sanções disciplinares)**

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - 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 indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.
- 3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
- 4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.
- 5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro do SUCH.

Cláusula 114.^a**(Sanções abusivas)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra o SUCH em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 115.^a**(Presunção de abusividade)**

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até 6 meses após a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação coletiva ou até três anos após o termo das funções referidas ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

Cláusula 116.^a**(Indemnização pelas sanções abusivas)**

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o SUCH a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao estabelecido na lei.

Cláusula 117.^a**(Registo das sanções disciplinares)**

O SUCH deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 118.^a**(Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)**

- 1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
- 2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o SUCH ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- 3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
- 4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo SUCH, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
- 5- Iniciado o procedimento disciplinar, o SUCH pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
- 6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 119.^a**(Execução da sanção)**

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

Cláusula 120.^a**(Tramitação do processo disciplinar)**

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores, quando exista, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando este ao serviço ou não sendo possível a sua notificação pessoal, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, caso exista, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o SUCH proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

Cláusula 121.^a**(Outras regras processuais)**

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- O SUCH, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O SUCH não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- Só podem ser tomadas declarações às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nas instalações do SUCH, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

Cláusula 122.^a**(Vícios e nulidades do processo disciplinar)**

1- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

2- Sempre que o SUCH aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infração.

Cláusula 123.^a**(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)**

1- Com a notificação da nota de culpa, o SUCH pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o SUCH justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste no SUCH é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 124.^a**(Formas de cessação do contrato de trabalho)**

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordos das partes;
 - c) Despedimento promovido pelo SUCH;
 - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Despedimento coletivo;
 - g) Extinção do posto de trabalho por razões objetivas;
 - h) Inadaptação do trabalhador.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalhoCláusula 125.^a**(Causas da caducidade)**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o SUCH o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 126.^a**(Reforma por velhice)**

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do SUCH ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partesCláusula 127.^a**(Cessação por acordo)**

1- O SUCH e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;

b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos;

c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, exceto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pelo SUCH

Cláusula 128.^a

(Justa causa de despedimento)

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão do SUCH, ao grau de lesão dos interessados, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores do SUCH;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores do SUCH;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do SUCH;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para o SUCH ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito do SUCH, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores do SUCH, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 129.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão seja declarada nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração no SUCH, no respetivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de cada ano trabalhado mas nunca inferior a três anos.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 130.^a**(Regras gerais)**

- 1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
- 3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 131.^a**(Justa causa)**

- 1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do SUCH:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo SUCH ou seus representantes legítimos.
- 2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:
 - a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do SUCH;
 - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.
- 3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar o SUCH com a máxima antecedência possível.

Cláusula 132.^a**(Indemnização devida ao trabalhador)**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do previsto no número 2 da cláusula 129.^a do presente AE.

Cláusula 133.^a**(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere ao SUCH direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

SUBSECÇÃO II

Denúncia com aviso prévio

Cláusula 134.^a**(Aviso prévio)**

O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao SUCH com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 135.^a**(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)**

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao SUCH uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 136.^a**(Abandono do trabalho)**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o SUCH tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o SUCH de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao SUCH da causa da ausência.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo SUCH após comunicação registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança SocialCláusula 137.^a**(Contribuições)**

1- Em matéria de Segurança Social o SUCH e todos os seus trabalhadores abrangidos por este AE pagarão os valores fixados nos termos da lei.

2- As contribuições por parte do SUCH e dos trabalhadores incidirão sobre a retribuição efetivamente paga.

Cláusula 138.^a**(Saúde e segurança no trabalho)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, são reconhecidos os direitos de saúde e segurança no trabalho previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Da atividade sindical no SUCH

SECÇÃO I

Cláusula 139.^a**Proibição de atos discriminatórios**

É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise:

a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

Cláusula 140.^a**(Direito à atividade sindical)**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2- A comissão sindical do SUCH é constituída pelos delegados sindicais.

3- Comissão intersindical do SUCH é constituída pelos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso ao SUCH nos termos da lei.

5- Ao SUCH ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 141.^a**(Dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada ao SUCH com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- A associação sindical pode acumular num dirigente sindical parte ou a totalidade do crédito de horas de outros dirigentes sindicais, desde que informe o SUCH com a antecedência mínima de 15 dias.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem conhecimento prévio do sindicato respetivo.

Cláusula 142.^a**(Tarefas sindicais)**

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE quanto a esta matéria, o SUCH é obrigado a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas, até ao limite de 2 por local de trabalho.

2- A comunicação referida no número anterior será feita ao SUCH com uma antecedência mínima de 5 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível do SUCH, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores.

Cláusula 143.^a**(Identificação dos delegados)**

1- A direção da associação sindical comunicará ao SUCH a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 144.^a**(Proibição de transferência dos delegados sindicais)**

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 145.^a**(Crédito de horas)**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

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.

3- Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respetivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 146.^a

(Efeitos das faltas dadas para a atividade sindical)

1- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que não ultrapassem o crédito mensal contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem o crédito de horas contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 147.^a

(Cedência de instalações)

O SUCH é obrigado a colocar à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior do SUCH ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 148.^a

(Informação sindical)

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior do SUCH, e em local apropriado, para o efeito reservado pelo SUCH, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 149.^a

(Direito a informação e consulta)

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades do SUCH e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no SUCH e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do SUCH os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do SUCH no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 150.^a

(Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 151.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como

tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar ao SUCH e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem no SUCH podem participar nas reuniões mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 2 horas.

Cláusula 152.^a

(Reuniões com o SUCH)

1- A comissão sindical de empresa reúne com o SUCH sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 145.^a

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acorde o SUCH.

SECÇÃO II

Quotização sindical

Cláusula 153.^a

(Cobrança da quotização sindical)

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, o SUCH deduzirá, mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, o SUCH remeterá ao sindicato respetivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão, o SUCH obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

CAPÍTULO X

Serviços mínimos durante a greve

Cláusula 154.^a

Serviços mínimos durante a greve

1- Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de internamento, oncologia e hemodiálise;

b) Serviço de refeições aos doentes internados que não possam ter alta através de uma dieta geral de confeção ligeira e dietas especiais;

c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrarem-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 30 % dos trabalhadores de cada categoria dentro dos setores afetados pela greve.

CAPÍTULO XI

Penalidades

Cláusula 155.^a

(Multas)

O não cumprimento das normas estabelecidas neste AE será punido nos termos previsto na lei.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 156.^a

(Fardamento)

- 1- Qualquer fardamento é encargo exclusivo do SUCH, exceto os sapatos.
- 2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

Cláusula 157.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria profissional, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 158.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis que as anteriormente estabelecidas.

Cláusula 159.^a

Remissão

- 1- Em tudo que seja omissa aplica-se subsidiariamente o previsto no Código do Trabalho.
- 2- Sem prejuízo do disposto no presente AE são ainda aplicáveis as normas legais dos sistemas de gestão da qualidade, sistemas de gestão ambiental, sistemas de gestão da segurança alimentar e sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho.

Cláusula 160.^a

Invalidez parcial

A invalidez, total ou parcial, de qualquer cláusula do presente AE não afetará a validade e a obrigação de respeito pelas restantes, salvo se for demonstrado que o fim prosseguido pelas partes permite supor que estas não o teriam concluído nestas condições.

Cláusula 161.^a

(Comissão paritária)

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pelo SUCH e outros 2 elementos pela FESAHT.
- 2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.
- 3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
- 4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes os representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias úteis após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 16 de janeiro de 2023.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Ana Maria dos Santos Pereira Nunes, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

Joel André Ferreira de Azevedo, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categoria / função	atribuição mínima 2023	Áreas
ADMINISTRATIVO	770.00 €	Transversal
ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	817.00 €	Apoio Geral/Gestão
AGENTE COMPRAS	802.00 €	Apoio Geral/Gestão
AJUDANTE DE DISPENSEIRO	770.00 €	Nutrição
ASSESSOR	2,383.24 €	Engenharia
ASSISTENTE DE PARQUE DE ESTACIONAMENTO	770.00 €	Serviços
AUDITOR	995.30 €	Apoio Geral/Gestão
AUDITOR COORDENADOR	1,523.95 €	Apoio Geral/Gestão
AUDITOR OBSERVADOR	995.30 €	Apoio Geral/Gestão
AUDITOR TECNICO	995.30 €	Apoio Geral/Gestão
CAIXA	1,282.22 €	Apoio Geral/Gestão
CANALIZADOR	850.00 €	Engenharia
CARPINTEIRO	850.00 €	Engenharia
CHEFE DE CAFETARIA	906.60 €	Nutrição
CHEFE DE COMPRAS/ECONOMATO	906.60 €	Nutrição
CHEFE DE COPA	770.00 €	Nutrição
CHEFE DE COZINHA	907.68 €	Nutrição
CHEFE DE EQUIPA	770.00 €	Transversal
CHEFE DE EXPLORAÇÃO	1,240.18 €	Transversal
CHEFE DE PASTELEIRO	907.68 €	Nutrição
COORDENADOR	1,282.22 €	Transversal
COSTUREIRO	770.00 €	Roupa
COZINHEIRO 1	877.49 €	Nutrição
COZINHEIRO 2	800.00 €	Nutrição
COZINHEIRO 3	781.00 €	Nutrição
DESPENSEIRO A	807.00 €	Nutrição
DESPENSEIRO B	770.00 €	Nutrição
DIRECTOR DE CENTRO DE ACTIVIDADE	2,374.77 €	Engenharia
DIRETOR DE EXPLORAÇÃO	1,240.18 €	Transversal
DIRETOR DE OPERAÇÃO	2,515.02 €	Transversal
DIRECTOR OPERACIONAL	1,240.18 €	Engenharia
DISTRIBUIDOR DE ROUPA	770.00 €	Roupa
ELECTRICISTA	770.00 €	Engenharia
EMPREGADO DE DISTRIBUIÇÃO PERSONALIZADA	770.00 €	Nutrição
EMPREGADO DE ARMAZEM	770.00 €	Transversal
EMPREGADO DE BALCAO 1ª	770.00 €	Nutrição
EMPREGADO DE BALCAO 2ª	770.00 €	Nutrição
EMPREGADO DE BAR	770.00 €	Nutrição
EMPREGADO DE DISTRIBUICAO	770.00 €	Nutrição
EMPREGADO DE LIMPEZA	770.00 €	Transversal
EMPREGADO DE REFEITORIO	770.00 €	Nutrição
EMPREGADO SERVIÇOS EXTERNOS	782.00 €	Funcionais
ENCARREGADO	770.00 €	Transversal
ENCARREGADO DE BAR	806.00 €	Nutrição
ENCARREGADO DE REFEITORIO A	905.52 €	Nutrição
ENCARREGADO DE REFEITORIO B	876.41 €	Nutrição
FIEL DE ARMAZEM	819.00 €	Transversal
FOGUEIRO	792.00 €	Transversal
GESTOR CLIENTE	1,387.32 €	Funcionais
GESTOR DE CONTRATOS	1,692.11 €	Funcionais
GESTOR DE OPERAÇÃO	1,042.59 €	Transversal

INSPECTOR	977.43 €	Nutrição
JARDINEIRO	770.00 €	Limpeza
LAVADOR DE VIATURAS	770.00 €	Apoio Geral/Gestão
LAVADOR DE VIDROS	770.00 €	Limpeza
LAVADOR-ENCERADOR	770.00 €	Limpeza
MECÂNICO	792.00 €	Apoio Geral/Gestão
MOTORISTA DE LIGEIOS	802.00 €	Transversal
MOTORISTA DE LIGEIOS	900.00 €	Roupa
MOTORISTA DE PESADOS	893.66 €	Transversal
MOTORISTA DE PESADOS	900.00 €	Gestão Serviços Transporte
MOTORISTA DE PESADOS	1,000.00 €	Roupa
MOTORISTA DE PESADOS DE RESIDUOS	1,050.00 €	Resíduos
OFICIAL CORTADOR	794.00 €	Nutrição
OPERADOR DE CAIXA DE PARQUE DE ESTACIONAMENTO	853.78 €	Serviços
OPERADOR DE CALL CENTER	770.00 €	Transversal
OPERADOR DE INCINERADORA	809.00 €	Resíduos
OPERADOR DE INFORMATICA	791.00 €	Transversal
OPERADOR DE LAVANDARIA HOSPITALAR	770.00 €	Roupa
OPERADOR DE RESIDUOS	770.00 €	Resíduos
OPERADOR DE RESIDUOS E DE EMPILHADORES	787.00 €	Resíduos
OPERADOR TRANSPORTADOR DE LIGEIOS	770.00 €	Transversal
OPERADOR TRANSPORTADOR DE LIGEIOS	800.00 €	Gestão Serviços Transporte
OPERADOR TRANSPORTADOR DE LIGEIOS	820.00 €	Reprocessamento de Dispositivos Médicos
OPERADOR TRANSPORTADOR DE LIGEIOS	850.68 €	Resíduos
OPERARIO NÃO ESPECIALIZADO	770.00 €	Transversal
PASTELEIRO DE 1	877.49 €	Nutrição
PASTELEIRO DE 2	803.00 €	Nutrição
PEDREIRO	820.00 €	Engenharia
PINTOR	820.00 €	Engenharia
PREPARADOR DE COZINHA	775.00 €	Nutrição
SECRETARIO	1,173.59 €	Transversal
SERRALHEIRO	820.00 €	Transversal
SUB-ENCARREGADO DE REFEITORIO	804.00 €	Nutrição
SUPERVISOR	911.99 €	Transversal
TÉCNICO DE AMBIENTE	1,445.78 €	Resíduos
TECNICO DE NUTRICAÇÃO I	1,101.45 €	Nutrição
TECNICO DE NUTRICAÇÃO II	977.72 €	Nutrição
TECNICO DE MANUTENÇÃO	770.00 €	Transversal
TECNICO DE MANUTENÇÃO	820.00 €	Engenharia
TÉCNICO DE PROJECTOS E OBRAS	907.68 €	Engenharia
TECNICO DE REPROCESSAMENTO DE DISPOSITIVOS MEDICOS	820.00 €	Reprocessamento de Dispositivos Médicos
TÉCNICO DE SEGURANÇA AMBIENTAL/ELÉCTRICA	1,200.00 €	Engenharia
TECNICO DE TELECOMUNICACOES	1,040.49 €	Engenharia
TECNICO DE VAPOR	875.34 €	Engenharia
TECNICO ELECTROMECHANICO	770.00 €	Transversal
TECNICO ELECTROMECHANICO	820.00 €	Engenharia
TECNICO ELECTROMEDICINA	800.00 €	Engenharia
TECNICO ESPECIALIZADO	869.95 €	Transversal
TECNICO OPERACIONAL DE CLIENTES	812.00 €	Transversal
TECNICO SUPERIOR	1,114.00 €	Transversal
TESOUREIRO	1,187.63 €	Apoio Geral/Gestão

ANEXO II

Categorias profissionais/funções

Administrativo - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente, à máquina ou em equipamento de tratamento automático de informação, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; ordena e arquiva recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Poderá ainda, elaborar, ordenar ou preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; escrever em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelecendo os extratos das operações efetuadas e de outros documentos para a informação da área; atender os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetuando os registos do pessoal e preenchendo formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa.

Administrativo especializado - É o trabalhador que executa tarefas de âmbito administrativo de carácter especializado numa determinada área, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos, dentro dos parâmetros de qualidade que foram definidos.

Agente de compras - Participa no processo de aquisição de produtos, de acordo com as normas estabelecidas e em articulação com as unidades de prestação e/ou de apoio e suporte, a fim de responder às respetivas solicitações, colaborando ainda ao nível da receção, armazenamento, entrega e conservação das mercadorias, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas. Deverá ainda executar tarefas de âmbito administrativo, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou acordados.

Ajudante de despenseiro - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Assessor - Apoia o superior hierárquico, colaborando na coordenação do trabalho das equipas de manutenção de equipamentos, organizando as tarefas de acordo com as prioridades e necessidades mais prementes, a fim de garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

Assistente de parque de estacionamento - É responsável por gerir o trânsito no parque de estacionamento e por assegurar o cumprimento do respetivo regulamento, bem como das regras em vigor no SUCH. É ainda responsável por entregar o ticket de entrada sempre que necessário e por assegurar as condições de segurança e de boa cobrança do serviço prestado, garantindo um atendimento humanizado e eficaz aos clientes/utentes.

Auditor interno do sistema de gestão integrado - Contribui para a melhoria contínua, nomeadamente através da verificação do cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis e outros que a empresa subscreva, colaborando na implementação do SGI.

Auditor - Realiza auditorias em todas as áreas certificadas da empresa, verificando o cumprimento dos requisitos normativos, da legislação aplicável e outras que a empresa subscreva e da documentação interna de referência. Com base na recolha e análise de evidências, elabora relatórios, identificando não-conformidades e oportunidades de melhoria. Assegura o follow-up das ações corretivas e das oportunidades de melhoria.

Auditor coordenador - Coordena e realiza auditorias como responsável geral quer pela equipa auditora, quer pela auditoria. Elaborar e envia o plano específico de auditoria. Reúne a documentação necessária e relevante para a preparação e execução da auditoria. Coordena as reuniões de abertura e encerramento, garantindo o progresso da auditoria de acordo com o plano, de forma a garantir os objetivos da mesma. Assegura a comunicação dos resultados ao auditado, de forma clara, conclusiva e atempada.

Auditor técnico - Auditor com conhecimentos específicos ou especialista em determinado processo, actividade ou assunto a auditar, coadjuva o auditor coordenador, podendo substituí-lo.

Auditor observador - Auditor em fase de adaptação (experiência relevante), durante a qual, acompanha os auditores (coordenador/técnico), não interferindo, nem influenciando a condução da auditoria.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas contas da venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Canalizador - Executa trabalhos de montagem, reparação e substituição de canalizações, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim assegurar o normal funcionamento e a operacionalidade das instalações dos clientes, garantindo a sua satisfação.

Carpinteiro - Executa trabalhos de carpintaria, incluindo trabalhos novos ou de conservação e de reparação de material, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

Chefe de cafeteria - É o profissional que, numa cafeteria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de compras/economato - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Chefe de copa - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado de aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Chefe de equipa - Executando, ou não, funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de profissionais. Procede à elaboração de mapas de acordo com procedimentos internos.

Chefe de exploração - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais uma unidade de pequena a média dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

Chefe de pasteleiro - É o trabalhador que dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas; mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Coordenador - É responsável por supervisionar os trabalhos realizados numa determinada área, garantindo a integração e preparação de informação diversa para apresentação superior ou para entidades externas. Assegura, ainda, a elaboração e/ou supervisão de relatórios de atividade da sua área e demais documentação e informação de apoio à gestão. Poderá dar orientações de acordo com os objetivos fixados superiormente, distribuindo, caso seja necessário, as tarefas a executar. É igualmente responsável por assegurar, dentro da sua área, o cumprimento do normativo legal, promovendo a adoção de melhores práticas.

Costureiro - Cose à mão ou à máquina.

Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção de refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Despenseiro (A e B) - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta, em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu fornecimento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Diretor de centro de actividade - É responsável por planear, organizar, gerir e controlar as atividades do respectivo centro de actividade, definindo estratégias e metodologias de trabalho.

Diretor de exploração - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais numa unidade de grande dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

Diretor de operação - Assegura a execução das atividades de planeamento e a implementação da estratégia operacional definida para a sua unidade de prestação, designadamente através da sistematização e análise da informação do negócio, da identificação de desvios, de propostas de melhoria aos processos/procedimentos adotados. Poderá colaborar na elaboração de propostas técnicas de contrato ou prestação de serviços.

Diretor operacional - Coordena as áreas sob a sua responsabilidade (manutenção, segurança e controlo técnico, energia, projeto, fiscalização ou gestão de obra), assegurando a sua operacionalidade em termos de recursos humanos, materiais e financeiros, a fim de garantir o cumprimento dos pareceres técnicos, prazos e qualidade definidos.

Distribuidor de roupa - Recolhe e entrega roupa nos diversos serviços da unidade hospitalar, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras.

Eletricista - É responsável por organizar, orientar e executar a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de baixa e média tensão, instalações de telecomunicações em edifícios, de comando, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

Empregado de armazém - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda e ou utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

Empregado de balcão (1.ª e 2.ª) - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos de empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação, e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Empregado de bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

Empregado de distribuição - É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionário ou da empresa constante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

Empregado de distribuição personalizada - É o trabalhador que prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a entrega ao

consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. Controla as encomendas e prepara a requisições aos sectores de produção.

Empregado de limpeza - Limpa e lava superfícies, equipamentos, objetos e instalações, utilizando produtos e utensílios adequados; encera soalhos, escadas e móveis aplicando cera e procedendo à sua lustragem; esvazia os cestos do lixo para contentores indicados; arruma móveis e objetos nos locais determinados; substitui ou repõe os produtos utilizados nas instalações sanitárias, nomeadamente toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

Empregado de serviços externos - É responsável por assegurar o serviço de expediente interno e externo.

Encarregado - Controla e supervisiona a produção de uma secção ou estabelecimento, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

Encarregado de bar - É o trabalhador que supervisiona, coordena o serviço do balcão da linha de self-service.

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

Fiel de armazém - Regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos do armazém, sendo ainda responsável por responder pelas existências.

Fogueiro - Habilitado para o efeito, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido na legislação em vigor; compete-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controlar a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executar as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controlar a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; zelar pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens, assistir e orientar as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e proceder ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfeira de combustível.

Gestor de cliente - Coadjuva o administrador delegado regional substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos e acompanha, de acordo com as orientações do respectivo administrador delegado regional, os clientes da região (tipo II - Clientes com um único decisor), assegurando o acompanhamento desses clientes, desde a proposta, durante e após a realização do projeto ou prestação de serviços, promovendo uma relação de confiança, a resolução de eventuais problemas que possam surgir e a ligação com as áreas operacionais, a fim de contribuir para a melhoria contínua da atividade da empresa.

Gestor de contratos - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

Gestor de operação - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou clientes, intervindo na dinamização e otimização

de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

Inspetor - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a «encarregado de refeitório».

Jardineiro - É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

Lavador de viaturas - É o trabalhador que limpa o interior da viatura; aciona o elevador de viaturas para as colocar na altura adequada à lavagem; lava com água sob pressão a parte inferior da viatura; lava manualmente a parte exterior da viatura; aplica parafina, por pulverizador, para proteção da estrutura metálica e enxuga a viatura com panos e camurça.

Lavador de vidros - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, claraboias e outros.

Lavador-encerador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

Mecânico - É o trabalhador que deteta e diagnostica falhas nos motores e suas partes; ajusta, examina, testa e efetua a revisão de motores de veículos automóveis e motociclos; substitui motores ou seus componentes; ajusta, examina, regula, desmantela, reconstrói e substitui partes defeituosas de veículos automóveis; instala ou ajusta motores, travões, direção ou outras partes dos veículos a motor; instala, ajusta, efetua a revisão e substitui componentes mecânicos de veículos a motor; executa a manutenção programada (mudar óleo, lubrificar e afinar motores, realizar medição dos fumos dos veículos, etc.); reinstala após reparação, motores e suas partes; cumpre as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que possuindo licença de condução profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e da carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Motorista de pesados - Habilitado para o efeito, conduz viaturas pesadas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

Motorista de pesados de resíduos - Conduz camiões e outros veículos pesados para o transporte de resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetua a carga e descarga de veículos com resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, bem como zela pela conservação dos veículos e dos materiais. É ainda responsável por: se informar do destino das mercadorias, determinar/conhecer o percurso a efetuar e receber a documentação respectiva; orientar e participar nas operações da carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via do veículo às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efetuar a entrega de mercadoria e documentação respectiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (modelo B e/ou A) e guias de transporte. Poderá ainda colaborar numa correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito.

Oficial cortador - É o trabalhador que corta carnes para confeção e colabora nos trabalhos da cozinha.

Operador de caixa de parque de estacionamento - É responsável pela faturação ao cliente quando o processo não é efetuado nas caixas de pagamento automático; pela abertura e fecho de turno em sistema e respetivo controlo diário do fundo de caixa; pela reposição dos consumíveis e por garantir que a cabine tem toda a informação necessária. É ainda responsável por gerir o parque de acordo com o respetivo regulamento e regras em vigor no SUCH, assegurando a exploração, segurança e boa cobrança do serviço prestado.

Operador de call center - É o trabalhador que, numa central telefónica, efetua, retém, transfere e desliga chamadas; anota e estabelece a ligação de pedidos de chamadas telefónicas para o exterior; regista mensagens para transmissão posterior; deteta avarias e informa os serviços competentes.

Operador de incineradora - Prepara o arranque do equipamento, verifica o seu funcionamento, bem como procede ao carregamento dos resíduos sólidos contaminados na tremonha e higieniza a central de incineração. Assim, é responsável por: verificar e acompanhar o funcionamento do equipamento no decurso do processo;

remover as escórias; preparar o arranque do equipamento procedendo às intervenções de manutenção preventiva básicas e de verificação; ensaiar manualmente os sistemas semiautomáticos; efetuar o arranque do equipamento; transportar os contentores cheios de resíduos sólidos contaminados do local de estacionamento para junto do sistema de basculamento de contentores; transportar os contentores vazios para a zona de lavagem e proceder à higienização dos mesmos; preencher a folha de queima; acompanhar a pesagem dos resíduos; acompanhar o processo de incineração; repor os produtos no sistema de tratamento de emissões gasosas e no gerador de vapor (bicarbonato, carvão, tratamento de água e vapor); colocar ou remover os «big-bags» no sistema de tratamento de emissões gasosas; higienizar a central de incineração, depor as escórias do dia anterior; higienizar a sala de controlo e balneários; colaborar nas ações de manutenção; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com o equipamento/processo.

Operador de informática - É responsável por assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados sob a forma de letras, números ou gráficos num ecrã, em papel ou em filme. Para o efeito, prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados; mantém o registo das operações de tratamento; efetua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos; executa outras tarefas similares.

Operador de lavandaria hospitalar - Desempenha funções de triagem, lavagem, secagem, calandragem, engomagem, prensagem, acabamento, embalagem, expedição de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

Operador de resíduos - Procede à triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados bem como, à sua pesagem e recolha seletiva e, ainda, higieniza os contentores utilizados no processo. Assim é responsável por: higienizar diariamente os contentores das zonas utilizadas para armazenamento temporário (ecocentro hospitalar); efetuar a recolha interna de contentores com resíduos (nos serviços da entidade produtora) e respectiva troca por contentores vazios; a triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados; a recolha seletiva; as cargas e descargas de contentores de resíduos; a pesagem; o registo em mapa de produção diária; os contactos com representantes do cliente; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados; realizar uma correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito. Sempre que necessário, deverá ainda pesar os resíduos no produtor ou na central de tratamento e efetuar o respectivo registo de acordo com orientações internas em vigor no SUCH; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (modelo B e/ou A) e a guia de transporte de acordo com a legislação.

Operador de resíduos e de empilhadores - Procede à triagem e acondicionamento de embalagens com resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos, bem como à sua pesagem e higienização dos contentores utilizados no processo. Assim, é responsável pelas seguintes atividades: higienizar diariamente os contentores vazios, triagem e acondicionamento de resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos; pesagem; cargas e descargas de contentores com e sem resíduos no que respeita aos pequenos e grandes transportes; registo nos mapas de entradas e saídas diárias da instalação; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados. Assume ainda a responsabilidade por operar e monitorizar empilhadores e equipamentos similares para carregar e descarregar, transportar, levantar e empilhar mercadorias e paletes; posicionar paletes e outras cargas nos empilhadores e apoiar as cargas e descargas de outras mercadorias ou produtos para transporte ou movimentação em parque; verificar os equipamentos de forma a identificar estragos e avarias; efetuar a manutenção de rotina nos equipamentos; cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho.

Operador transportador de ligeiros:

Operador transportador de ligeiros [resíduos] - Habilitado para o efeito, conduz viaturas ligeiras para o transporte de mercadorias perigosas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

Operador transportador de ligeiros [SUCH serviços] - Presta serviços de recolha, transporte e distribuição de amostras de produtos com risco biológico, reagentes e material de consumo clínico entre os laboratórios de patologia clínica e anatomia patológica dos hospitais.

Operador transportador de ligeiros [reprocessamento de dispositivos médicos] - Conduz viaturas ligeiras que transportam contentores com dispositivos médicos reprocessados e por reprocessar, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetuando ainda a recolha e distribuição dos contentores, nos serviços utilizadores das unidades hospitalares e nos serviços de esterilização centralizados ou outros, bem como à higienização da viatura e carros de transporte de material esterilizado e por esterilizar.

Operário não especializado - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

Pasteleiro de 1.ª - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.º no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialidade, nos trabalhos de cozinha.

Pedreiro - Executa trabalhos de construção civil, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

Pintor - Executa trabalhos de pintura, betumagem, embuce e outros, com a maior exigência possível ao nível do acabamento, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações e dos equipamentos.

Preparador de cozinha - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

Secretário - É o trabalhador que assegura as atividades de comunicação e documentação da área que secretaria, tendo também como responsabilidade preparar os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; poderá marcar reuniões para os superiores hierárquicos, mantendo atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Serralheiro - Executa trabalhos de serralharia, incluindo soldaduras relacionadas com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens e outros, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, de forma a assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos e instalações de acordo com a formação que detém.

Sub-encarregado de refeitório - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Supervisor - Controla e supervisiona a produção de várias secções ou estabelecimentos, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

Técnico de ambiente [resíduos] - Dá apoio à gestão operacional de clientes da área do ambiente, controlando os respectivos processos e serviços prestados, detetando eventuais desvios, propondo ou implementando as medidas corretivas.

Técnico de electromedicina - Analisa esquemas, planos de cablagem e componentes eletrónicos garantindo a correta montagem, instalação, conservação e reparação dos diversos equipamentos e aparelhos eletrónicos aplicados em medicina.

Técnico de manutenção - Monta, repara e conserva vários tipos de equipamentos e/ou máquinas necessárias ao funcionamento da unidade.

Técnico de nutrição (I e II) - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional; avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar; faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígido-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Técnico de projetos e obras - Executa a medição e elabora a estimativa/orçamento de custos com material e mão-de-obra a incluir nas propostas para apresentação ao cliente, cumprindo as especificações definidas e

orientações recebidas, a fim de responder às solicitações do cliente, ou elabora desenho ou projeto, no que se refere ao seu âmbito de especialização; podendo ainda fiscalizar ou gerir obras nas várias especialidades técnicas incluindo, segurança, qualidade e ambiente.

Técnico de reprocessamento de dispositivos médicos - Exerce, numa central de esterilização, as seguintes funções: colaborar nas tarefas de recolha e entrega de material contaminado, limpo e esterilizado, cumprindo com rigor as orientações escritas e/ou dos responsáveis da unidade, sendo responsável por: receber, triar, desmontar, dispor, lavar e descontaminar os dispositivos médicos na área de sujos; triar, montar, inspecionar e embalar os dispositivos médicos na área de limpos; colocar a carga apropriada e programar as máquinas de lavar e descontaminar e os esterilizadores, gerindo os respetivos tempos de carga e descarga; higienizar as superfícies no local de trabalho, assegurando a manutenção das condições de higiene necessárias; gerir o armazém de esterilizados; zelar pela manutenção de todos os dispositivos manipulados e efetuar todos os registos necessários no software de rastreabilidade.

Técnico de segurança ambiental/elétrica - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

Técnico de telecomunicações - Procede à instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de telecomunicações, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o seu normal funcionamento e em conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

Técnico de vapor - É responsável pela vigilância e manutenção primária aos equipamentos associados às subestações e redes de vapor e condensados, redes e reservatórios de águas quentes sanitárias, centrais de pressurização, cisternas de água potável e depósitos de tratamento de água, e, caldeiras a gás (queimadores) instaladas em subestações.

Técnico eletromecânico - Prepara e executa trabalhos de montagem, regulação, conservação e reparação de equipamentos hospitalares e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos) de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando o seu normal funcionamento e a conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

Técnico especializado - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de especialização, de acordo com os objetivos e qualidade definidos, assegurando o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos.

Técnico operacional de clientes - Supervisiona atividades operacionais de unidade(s) de pequena dimensão, designadamente ao nível das equipas e dos clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados.

Técnico superior - Elabora pareceres e realiza estudos de natureza científico-técnica na sua área de especialização, tendo em vista a fundamentação da tomada de decisão. Poderá ainda assumir a responsabilidade por supervisionar e/ou realizar estudos e delimitar as áreas e a metodologia a utilizar, analisar as conclusões e formular hipóteses de ações a desenvolver, participar em reuniões para análise de projetos e programas, bem como na conceção, redação e implementação de projetos. É ainda responsável por assegurar, dentro da sua área de especialização, o cumprimento do normativo legal e interno da respetiva área, garantindo igualmente a adoção das melhores práticas.

Tesoureiro - Realiza atividades de tesouraria, pagamentos e recebimentos, controlo de ações de movimentos bancários, pagamentos e recebimentos, previsões de tesouraria e fundo de maneio, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de contribuir, no âmbito da tesouraria, para o cumprimento dos objetivos definidos.

Declarações

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo Portugal e outras, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas., Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 27 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 97/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros

Acordo de empresa em 1 de agosto de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, obriga, por um lado, a empresa Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da} - Doravante designada por Alsa Todi - e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A Alsa Todi integra o setor de atividade de transporte público coletivo rodoviário de passageiros e o presente AE aplica-se a Portugal Continental.

3- Este AE abrange cerca de 400 trabalhadores da Alsa Todi.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

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

2- O período de vigência será até 31 dezembro de 2026, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 (doze) meses, desde que não seja denunciado por qualquer uma das partes, respeitando para tal um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sem prejuízo do número seguinte;

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária que constam do anexo II, o seu período de vigência será de 12 meses, nos termos do número seguinte;

4- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária têm eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a**(Tempo e forma da denúncia e da revisão)**

1- A denúncia ou revisão do AE far-se-á por escrito, com uma antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada período de vigência.

2- A denúncia será acompanhada de uma proposta negocial global escrita, enquanto a revisão será acompanhada de uma proposta negocial parcial escrita.

3- A resposta à proposta negocial do AE deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta e deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas propostas, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4- As negociações iniciam-se 30 dias após a receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 4.^a**(Condições de admissão)**

1- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Tenham a idade mínima estabelecida por lei, para a categoria a que se candidatam;
- b) Possuam as habilitações legalmente estabelecidas e carteira profissional quando tal seja obrigatório;
- c) Possuam capacidade física para o exercício das funções a que se candidatam.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoção, o trabalhador ou o candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 5.^a**(Preenchimento de vagas)**

1- O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores que exerçam funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e que disso possam fazer prova, poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3- Poderão ainda ser dispensados das habilitações requeridas na cláusula 4.^a, mediante formação ou provas profissionais, os trabalhadores que sejam objeto de reconversão profissional.

Cláusula 6.^a**(Duração do período experimental)**

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, designadamente os trabalhadores que exercem as funções correspondentes à categoria profissional de motorista de serviços públicos;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego ou sejam desempregados de longa duração;

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

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

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

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

3- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

4- Para o pessoal de movimento os contratos de trabalho a termo certo não devem ter duração superior a 12 meses após a formação.

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

Cláusula 7.^a**(Categorias profissionais)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste AE, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

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

Cláusula 8.^a**(Quadros de pessoal)**

- 1- A empresa obriga-se a organizar e a publicitar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.
- 2- Caso o trabalhador solicite à empresa que proceda à cobrança e entrega das respetivas quotas sindicais, a empresa enviará às respetivas associações sindicais, até dia 10 de cada mês, os mapas de quotização, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.
- 3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 9.^a**(Regulamentação do quadro)**

As funções, categorias profissionais e carreiras, estão definidos no sistema de gestão de carreiras da Alsa Todi - Anexo II.

Cláusula 10.^a**(Acesso)**

O acesso a novas funções, bem como a progressão de categorias, estão definidos no sistema de gestão de carreiras da Alsa Todi - Anexo II.

Cláusula 11.^a**(Contratos a termo)**

- 1- É permitida a celebração de contratos a termo para a satisfação de necessidades temporárias.
- 2- Considera-se, para efeitos do número anterior, necessidade temporária da empresa:
 - a) Substituição temporária de trabalhador ausente, em situação de licença sem retribuição ou que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
 - b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
 - c) Atividades sazonais ou cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;
 - d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - e) Lançamento de uma atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
 - f) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controle e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração direta;
 - g) Desenvolvimento de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo conceção, investigação, direção e fiscalização, não inseridos na atividade corrente da entidade empregadora;
 - h) Contratação de desempregados de muito longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.
- 3- Os contratos a termo certo não podem ter duração superior a doze meses, após formação, quando necessária.
- 4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste AE para os contratos sem termo, em tudo aquilo que lhe for aplicável.
- 5- Sem prejuízo de outras exigências legais, os contratos a termo deverão constar de documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, sob pena de serem considerados sem termo para todos os efeitos legais.

Cláusula 12.^a**(Admissão para efeitos de substituição)**

- 1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo, desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.
- 2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode denunciar o contrato de trabalho, inde-

pendentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de oito dias.

3- Se o trabalhador admitido nestas condições permanecer em atividade após o termo do contrato ou da prorrogação ou, tratando-se de contrato a termo incerto, permanecer em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo, o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo, contando-se a antiguidade desde o início da prestação de trabalho.

4- O trabalhador admitido ao abrigo do número 1 desta cláusula, tem direito, nos termos da lei, aos proporcionais da retribuição de férias, subsídio de férias e de Natal, tendo em conta o tempo de serviço prestado.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

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

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

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

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

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

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

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

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

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos no Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos no Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

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

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

m) Garantir aos trabalhadores do horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;

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

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

p) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

q) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, uma quantia

mínima de cinquenta euros, para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a trinta dias, podendo nesses casos a empresa descontar esse valor dos créditos salariais a pagar a esses trabalhadores.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;
- d) Executar empenhadamente e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerça;
- e) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;
- g) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como da documentação com eles relacionada;
- h) Comunicar aos seus superiores hierárquicos todas as situações de que tenha conhecimento que afetem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar ou a sua produtividade;
- i) Velar pela conservação e boa utilização dos equipamentos e instalações da empresa;
- j) Não divulgar informações referentes à organização, métodos de produção e trabalho e negócios da empresa;
- k) Prestar, regular e pontualmente, de acordo com as regras do serviço, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- l) Cessando o contrato de trabalho, os créditos dos trabalhadores emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação serão pagos pela empresa contra a devolução dos instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos e documentos pertencentes a esta última, designadamente o fardamento e o cartão de identificação emitido pela empresa;
- m) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- n) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- o) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias;
- p) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido;
- q) Abster-se de praticar quaisquer atos, dentro e fora da empresa, e incluindo nas redes sociais, que ponham em causa o bom nome da entidade empregadora.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- e) Baixar-lhe a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na lei e no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

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

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar, fora dos casos previstos na lei e neste AE, sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 7.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 16.^a

(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

A greve constitui, nos termos da lei e da Constituição, um direito dos trabalhadores. Em conformidade com isso:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido à empresa qualquer forma de *lock-out*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.^a

(Local de trabalho)

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

2- Para os trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor do presente acordo, o local de trabalho pode, a todo o tempo, ser unilateralmente alterado pela empresa para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

Cláusula 18.^a

(Transferência do local de trabalho)

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

2- Na falta do acordo referido no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos previstos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Tempo de trabalho)

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

Cláusula 20.^a**(Tempo de descanso)**

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

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

Cláusula 21.^a**(Tempo de intervalo)**

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem menos de 3 horas e mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

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

3- Para todos os trabalhadores sem horário móvel pode ser estabelecido um intervalo com duração diversa da prevista no número 1, mediante acordo escrito entre as partes.

4- Os trabalhadores com horário seguido terão um intervalo de 30 minutos, que ocorrerá quando a entidade empregadora, em face das conveniências de serviço, o determinar.

Cláusula 22.^a**(Tempo de descanso diário)**

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

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

Cláusula 23.^a**(Período normal de trabalho)**

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

Cláusula 24.^a**(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)**

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

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

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

a) Horário fixo: Aquele em que as horas de início e termo são fixas;

b) Horário móvel: Aquele em que as horas de início e termo poderão variar de dia para dia;

c) Horário a tempo parcial: Aquele em que nos termos da lei e, respeitando a respetiva proporcionalidade, está sujeito aos critérios aplicáveis aos horários fixos ou móveis, não podendo em situação alguma, exceder 10 % do número de profissionais existentes na empresa, em cada categoria profissional;

d) Horário partido: Aquele que, respeitando os critérios do horário móvel, tem dois períodos de trabalho, com um intervalo entre estes de até 5 (cinco) horas, sendo apenas aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado e que para tal tenham dado o seu acordo por escrito;

e) Horário por turnos: Aquele que é prestado em diversos horários de trabalho fixos, com rotação, contínua ou descontínua;

f) Horário seguido: É o horário com duração máxima de 7 horas, não podendo iniciar-se depois das 7h00 nem antes das 14h00. Estando vedado a prestação de trabalho suplementar. Este tipo de horário considera-se para todos os efeitos legais como a prestação efetiva de 8 horas diárias;

g) Isenção de horário: É o tipo de horário de trabalho não sujeito aos limites mínimos e máximos do período normal de trabalho.

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

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

6- Os trabalhadores de movimento deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em livrete individual de controlo de horário de trabalho ou em tacógrafo digital e/ou analógico ou em sistema digital equivalente, de acordo com as normas em vigor.

7- Os motoristas e restante pessoal do movimento, terão de ter conhecimento do serviço que lhes for atribuído com uma antecedência de três dias; se houver supressão do mesmo a empresa obriga-se a informar previamente o trabalhador e ser-lhe-á garantido, outro serviço, compatível com o anterior, por forma a não variar mais de 60 minutos do início ou do termo do serviço que lhe estava atribuído inicialmente.

8- Caso, nos termos da cláusula 21.^a, o horário aplicável preveja um tempo de intervalo inferior a uma hora, o trabalhador deve retomar o trabalho no local em que o interrompeu. Sempre que, por conveniência da entidade empregadora, o local de retoma do trabalho não coincida com o local da respetiva interrupção, o tempo de deslocação entre este e aquele será considerado tempo de trabalho.

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

10- O tipo de horário referido no número 3, alínea d), tem a duração de 12 meses, sendo sucessivamente renovável por período idêntico, salvo se alguma das partes o denunciar, através de comunicação escrita de denúncia, com a antecedência mínima de 60 dias. Em termos do regime de descanso semanal aplicável, o mesmo é fixo, de sábado e domingo, enquanto vigorar o mesmo.

Cláusula 25.^a

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura e prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos para o início da jornada de trabalho.

Cláusula 26.^a

(Pausa técnica)

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

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

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 51.^a

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

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

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

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo, ou outro que a evolução tecnológica venha a definir.

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

9- Da aplicação da pausa técnica prevista na presente cláusula não resulta a obrigação de o trabalhador permanecer ao serviço por períodos superiores a oito horas diárias. Para o computo das oito horas diárias

considera-se quer o tempo de trabalho quer as pausas técnicas.

10- Não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica.

Cláusula 27.^a

(Trabalho suplementar)

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.
- 3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.
- 4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 5- Nos casos previstos no número três, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.
- 6- Excecionalmente, a duração do trabalho suplementar poderá ultrapassar o estipulado no número anterior, nos seguintes casos:
 - a) Serviço de desmanagem de viatura ou equipamento oficial;
 - b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de mercadorias;
 - c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos;
- 7- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 28.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 29.^a

(Agente único)

- 1- O subsídio de agente único passará a integrar a retribuição base dos trabalhadores com a função de motorista de serviço público, sendo o cálculo do mesmo feito no valor de 25 % sobre o valor hora do seu escalão remuneratório acrescido da sua antiguidade, tendo por referência 8 horas por dia.
- 2- Ver anexo V.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

(Tempo de descanso semanal)

- 1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos, sendo o primeiro o dia de descanso semanal complementar e segundo o dia de descanso semanal obrigatório.
 - a) No regime de folgas rotativas, quando há um terceiro dia de folga consecutivo, este é complementar - No anexo VI, encontramos o plano de folgas rotativas.
- 2- Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel o período de descanso semanal terá a duração mínima de 48 horas, acrescidas da duração do repouso diário.
- 3- O período de descanso semanal dos trabalhadores com horário fixo coincidirá com o sábado e domingo. Para os trabalhadores com horário fixo já admitidos na data de entrada em vigor do presente AE manter-se-á, salvo acordo escrito em sentido diverso, o gozo dos dias de descanso atualmente observados.
- 4- O período de descanso semanal dos trabalhadores com horário móvel será definido de modo rotativo, de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada, garantindo-se que coincidirá, a cada seis semanas, com o sábado e domingo, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa que determine regime rotativo.
- 5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo

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

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

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

8- Se o trabalhador prestar serviço nos 2 dias do período de descanso semanal, tem direito a descansar 2 dias completos, um dos quais terá lugar num dos 3 dias úteis de trabalho imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediato.

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

10- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, excetuando-se o trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

Cláusula 31.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Pascoa;
- 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- Para além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito e a Terça-Feira de Carnaval.

3- O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei alterar os feriados obrigatórios ou vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

4- Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no número 10 da cláusula 30.^a

Cláusula 32.^a

(Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence a 1 de janeiro.

2- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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

7- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são go-

zadas até 30 de junho do ano subsequente.

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

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

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

11- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 6 e 7.

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

Cláusula 33.^a

(Gozo de férias)

1- O gozo do período de férias pode ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, 11 dias consecutivos no caso das folgas rotativas e 10 dias no caso dos trabalhadores de folga fixa.

2- Se o trabalhador tiver interesse em gozar interpoladamente aquele período mínimo, pode, por documento escrito, e sem prejuízo do disposto no número seguinte, renunciar ao seu gozo consecutivo.

3- Sem prejuízo do estipulado no número seguinte, 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.

4- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 34.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa.

2- Não havendo acordo, compete à empresa marcar o período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, a empresa fica obrigada a marcar 11 dos dias de férias entre 1 de maio e 30 de setembro, podendo marcar os restantes para qualquer período do ano, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após o termo do impedimento, ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador terá direito a férias nos termos previstos nos números 6 e 7 da cláusula 32.^a

Cláusula 36.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se a empresa alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas, por motivo do seu interesse, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-

-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

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

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

Cláusula 37.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

Cláusula 39.^a

(Licença sem retribuição)

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta para todos os efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período o contrato de trabalho fica suspenso mantendo-se apenas os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 40.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, o contrato de trabalho suspende-se mantendo-se apenas os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias;

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo aí referido, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se imediatamente após o término do impedimento.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 41.^a

(Conceito de falta)

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- As faltas devem ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com uma antecedência mínima de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem imprevisíveis, logo que possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, acompanhado dos respetivos documentos comprovativos, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

5- Os pedidos de justificação serão feitos de acordo com os procedimentos definidos, tendo o trabalhador direito ao comprovativo de entrega do mesmo.

Cláusula 42.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante 20 dias consecutivos completos por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, nomeadamente filhos (biológicos ou adotivos), enteados, genros e noras, não se contando, para este efeito, os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, nem os dias de férias, cujo gozo, nestas circunstâncias, fica automaticamente adiado ou suspenso, consoante já se tenha iniciado ou não;

c) Durante 5 dias consecutivos completos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia com o trabalhador ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, nomeadamente pais, sogros, padrastos e madrastras, não se contando, para este efeito, os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, nem os dias de férias, cujo gozo, nestas circunstâncias, fica automaticamente adiado ou suspenso, consoante já se tenha iniciado ou não;

d) Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, nomeadamente avós, netos, irmãos e cunhados, não se contando, para este efeito, os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, nem os dias de férias, cujo gozo, nestas circunstâncias, fica automaticamente adiado ou suspenso, consoante já se tenha iniciado ou não;

e) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino oficialmente reconhecido;

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

g) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º respetivamente do Código do Trabalho;

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

i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

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

k) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;

l) Ao abrigo da alínea i) do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, a empresa declara estar expressamente autorizada e aprovada a falta ao serviço no dia de aniversário do trabalhador, que, no caso de corresponder ao dia 29 de fevereiro, pode ser gozada no dia 1 de março;

m) A motivada por doação gratuita de sangue durante o dia da colheita;

n) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 43.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, quando ultrapassem o número de horas legal;

b) As dadas por motivo de doença ou acidentes de trabalho;

c) As referidas na alínea k) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 44.^a**(Faltas injustificadas e seus efeitos)**

1- As faltas injustificadas constituem infração disciplinar ao dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- As faltas injustificadas durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, em cada ano civil, constituem infração disciplinar muito grave para efeitos de justa causa de despedimento.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica ou outro documento com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 45.^a**(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)**

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

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

CAPÍTULO VIII

RetribuiçãoCláusula 46.^a**(Retribuição do trabalho)**

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

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

3- O cálculo do valor da retribuição horária é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição mensal}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52} = \text{Valor hora}$$

Cláusula 47.^a**(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá, durante o período de substituição, a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

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

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

Cláusula 48.^a**(Anuidades e diuturnidades)**

1- Para além das remunerações fixas, todos os trabalhadores têm direito a diuturnidades, cumulativas entre si, até ao limite de seis, as quais farão parte integrante da retribuição.

2- A primeira diuturnidade vence-se ao fim de cinco anos e as subsequentes de três em três anos.

3- Durante os primeiros quatro anos de serviço, será atribuída ao trabalhador uma anuidade por cada ano completo de antiguidade, até ao máximo de quatro.

4- Completados cinco anos de serviço na empresa, cessa o direito a anuidades, cujo valor se considera integrado na primeira diuturnidade.

5- O valor de cada anuidade e diuturnidade será o constante no anexo III.

Cláusula 49.^a**(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)**

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

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 50.^a**(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- O trabalho prestado em dia feriado é remunerado com o acréscimo de 200 %.

3- Ainda que a duração do trabalho referido nos números anteriores seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período normal de trabalho será paga pelo valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 1 da presente cláusula aos cálculos respetivos às rubricas aplicáveis.

Cláusula 51.^a**(Forma de pagamento da pausa técnica)**

Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 49.^a quando ocorra em dia útil e nos termos da cláusula 50.^a quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

Cláusula 52.^a**(Retribuição e subsídio de férias)**

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

2- Além da aludida retribuição, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, seguidas ou interpoladas, respeitando-se o disposto no número anterior.

4- Tem direito ao subsídio de férias, pela parte proporcional ao tempo efetivo de trabalho, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pela Administração Regional de Saúde, tenha estado ausente do serviço por período cujo computo anual seja superior a 30 dias.

5- A empresa complementarará ao trabalhador que esteja nas condições referidas no número anterior, o subsídio de férias, pelo montante a que teria direito se não tivesse verificado o impedimento.

6- O subsídio referido no número 4 e o complemento referido no número 5 serão pagos dentro dos prazos estabelecidos, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social quando e se o receber.

7- No ano em que se verifique qualquer aumento de retribuições, o mesmo terá incidência no subsídio de férias independentemente de nesse ano o trabalhador já as ter gozado.

Cláusula 53.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 30 de novembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Para efeitos do número 2, entendese como um mês completo qualquer fração do mesmo.

4- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que, por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médicos sociais, tenha estado ausente do

serviço por período cujo cômputo anual seja superior a 30 dias.

5- Nas situações previstas no número anterior, a empresa pagará um complemento de subsídio de Natal pelo montante em que o trabalhador teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

6- O subsídio referido no número 1 e o complemento referido no número 5 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no montante da prestação compensatória do subsídio de Natal atribuída pela Segurança Social, quando e se a receber.

7- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, deverá requerer à Segurança Social o pagamento da prestação compensatória do subsídio de Natal, no prazo de 6 meses, contados a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal era devido ou, tendo havido cessação do contrato de trabalho, a partir da data da cessação.

8- Assim que o trabalhador faça prova do montante da prestação compensatória atribuída pela Segurança Social, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal, caso o valor a que se refere o número 6 seja inferior.

Cláusula 54.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com as funções indicadas no anexo II terão direito, a título de abono para falhas, à quantia mensal constante do anexo II, a qual será pago nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

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

Cláusula 55.^a

(Prémio de assiduidade)

1- A acrescentar aos 22 dias úteis de férias, o trabalhador, poderá ainda ver acrescido, como prémio de assiduidade, até 3 dias úteis de férias, de acordo com os seguintes parâmetros e regras:

a) A título individual, o trabalhador poderá adquirir mais 1 dia útil de férias, caso no ano civil a que respeita, não tenha mais de 3 dias de faltas justificadas;

b) A título coletivo, o trabalhador, poderá somar mais 1 dia útil de férias, se no conjunto de todos os trabalhadores da empresa, a taxa de absentismo no ano civil em curso for inferior a 6 % ou poderá somar mais 2 dias úteis de férias, se no conjunto de todos os trabalhadores da empresa, a taxa de absentismo no ano civil em curso for inferior a 4 %;

c) O tratamento desses dias adicionais terá o tratamento previsto na cláusula 32.^a

No caso da alínea b), a aquisição de direito a férias será apurada de acordo com a seguinte fórmula de cálculo da taxa de absentismo:

$$\text{Porcentagem} = (\text{Soma dias de baixas no ano} / \text{número trabalhadores} \times \text{dias de contrato anual}) \times 100$$

Cláusula 56.^a

(Retribuição do trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno, com o valor definido no anexo II para:

a) Trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o noturno;

b) Trabalhadores que fazem três turnos rotativos não incluídos em regime de laboração contínua ou que fazem dois turnos rotativos desde que inclua um turno noturno;

c) Trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua.

2- Entende-se por turno noturno o que se prolonga para além das 24 horas ou que tenha início entre o período compreendido entre as 0h00 e as 8h00.

3- Quando o trabalhador muda de regime de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de três turnos, mantém o direito ao subsídio de turno:

a) Desde que trabalhe nesse regime há cinco anos seguidos ou interpolados; ou

b) Desde que a mudança seja do interesse da empresa e o trabalhador esteja nesse regime há 12 meses seguidos ou interpolados.

4- Verificando-se o disposto na alínea a) do número anterior, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por atualização, a soma da remuneração base mínima mensal com o subsídio for igual à remuneração atualizada.

No caso da alinha *b*) do número anterior, a mudança implica que o subsídio seja integrado na remuneração base nos seguintes termos:

- 50 % na primeira atualização salarial posterior à mudança do tipo de horário;
- 25 % nas duas atualizações subsequentes.

Cláusula 57.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Quando devidamente fundamentado, poderá praticar-se o regime de Isenção de horário de trabalho (IHT) para titulares de funções de elevada responsabilidade ou complexidade.

2- A aplicação de IHT a que se refere o número anterior deverá ser sujeita ao acordo do trabalhador em causa e do sindicato respetivo, tratando-se de trabalhador sindicalizado.

3- A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma remuneração especial correspondente a 20 % da soma da retribuição base prevista na tabela salarial para o escalão remuneratório do trabalhador e das diuturnidades ou anuidades aplicáveis.

4- O pagamento da remuneração especial por isenção de horário é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Clausula 58.^a

(Retribuição do horário partido)

1- Os trabalhadores que pratiquem o horário partido nas condições constantes da alínea *d*) da clausula 24.^a, têm ainda direito aos seguintes valores:

- a*) Um complemento de retribuição mensal, indexado à tabela salarial, no valor constante do anexo II;
- b*) Sem prejuízo de outros valores de refeição vencidos, ao valor diário do subsídio previsto no ponto número 6 da clausula 61.^a

2- Exemplo de horários de trabalho em regime de horário partido.

Horário partido	
Primeiro período	Segundo período
6h00 > 10h00	14h30 > 18h30
7h00 > 11h00	15h30 > 19h30
7h30 > 11h30	16h00 > 20h00

Cláusula 59.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO IX

(Refeições e deslocações)

Cláusula 60.^a

(Subsídio de alimentação)

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte integrante da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo II por cada dia em que haja prestação de trabalho: Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se até às 3 horas do dia seguinte.

3- O pagamento deverá ser efetuado por transferência bancária ou, por acordo com o trabalhador, através de cartão de refeição.

Cláusula 61.^a

(Refeições deslocadas no Continente)

1- Considera-se na situação de deslocado, para efeitos da presente cláusula, todo o trabalhador que se encontre fora do seu local de trabalho.

2- O trabalhador tem direito a tomar uma refeição ao fim de um mínimo de três horas e um máximo de cinco horas após o início do serviço.

3- Se o trabalhador não puder, por motivo de serviço, fazer o intervalo para refeição dentro dos limites mencionados no número anterior, para além de ter direito ao estipulado nos números 6 e 7 desta cláusula, terá obrigatoriamente de parar para tomar a refeição no fim do serviço que ocasionou a ultrapassagem dos limites estipulados no número anterior.

4- O trabalhador terá direito a tomar segunda refeição se lhe for determinado permanecer ao serviço para além de doze horas após o respetivo início, incluindo o período da primeira refeição.

5- A segunda refeição com a duração de uma hora, terá início entre o fim da penúltima hora do período normal de trabalho, desde que esta não se verifique antes da quarta hora após o termo do intervalo da primeira refeição e o fim da 12.^a hora após o início do serviço, incluindo o período da primeira refeição.

6- O intervalo para refeições deverá ser determinado para local provido de meios que possibilitem ao trabalhador a tomada da refeição.

7- Terá direito ao reembolso por cada refeição o trabalhador que se encontre durante o período fixado para a refeição fora dos limites estabelecidos no número 1 desta cláusula, no valor constante no anexo II.

8- Terá direito por cada refeição o trabalhador que se encontrando dentro dos limites referidos no número 1 no valor constante no anexo II:

a) Não tenha período para refeição dentro dos limites de tempo estabelecidos no número 2;

b) Não tenha tido intervalo com respeito pelo disposto no número 6.

9- O trabalhador que pernoitar na situação de deslocado terá ainda direito:

a) À quantia diária como subsídio de deslocação constante no anexo II;

b) Ao reembolso da dormida, mediante a apresentação de documentos justificativos, com o valor máximo correspondente à tabela praticada por pensões de 3 estrelas para quarto individual com sanitário ou chuveiro privativo;

c) À quantia para refeição, se tiver iniciado o trabalho diário antes das 14h00 ou tendo-o iniciado depois desta hora, prestar dois períodos de trabalho separados por intervalo para refeição, desde que, em qualquer caso, não tenha tido segunda refeição por força do disposto no número 4 desta cláusula, no valor constante no anexo II;

d) À quantia para pequeno-almoço constante no anexo II.

10- Entre duas pernoitas consecutivas na situação de deslocado, o trabalhador tem direito a receber além do estipulado no número anterior, para refeição, desde que não tenha tido primeira refeição por força do disposto no número 2 desta cláusula, o valor constante no anexo II.

11- Não são devidos os quantitativos referidos no número 7, nas alíneas b), c) e d) do número 8 e no número 9 se a empresa fornecer gratuitamente refeições e dormida em boas condições de higiene e salubridade.

12- O regresso ao local de trabalho do trabalhador que se encontre na situação de deslocado será assegurado pela empresa e segundo as suas instruções, sendo o tempo de deslocação remunerado como tempo de trabalho normal ou suplementar. O mesmo princípio é aplicável à viagem de ida.

13- Sempre que seja determinado ao trabalhador permanecer ao serviço para além de 12 horas (incluindo-se nestas o intervalo da primeira refeição), o trabalhador terá direito a um segundo intervalo e a um subsídio de refeição deslocada, subsídio esse que é cumulativo com o primeiro.

Cláusula 62.^a

(Deslocações no estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Considera-se nesta situação todo o trabalhador que se encontra fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores para além da remuneração mensal e de outros subsídios ou retribuições estipuladas neste AE, têm direito:

a) Ao valor diário constante no anexo III sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra fatura.

3- Os trabalhadores terão direito, por sua opção e em substituição dos valores referidos no ponto anterior, a receber uma ajuda de custo diária no valor constante no anexo III.

Cláusula 63.^a

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenhem funções de fiscalização de tráfego e, enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio mensal de ajuramentação de valor correspondente a 15 % da sua retribuição base mensal.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalhoCláusula 64.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 65.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinarCláusula 66.^a

(Poder disciplinar)

1- Considera-se infração disciplinar a violação de algum dos deveres consignados neste acordo, bem como dos decorrentes da lei.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito.

3- O poder disciplinar caduca se o procedimento disciplinar não for iniciado dentro de 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomou conhecimento da infração.

4- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

5- Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe do prazo de trinta dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do conhecimento da infração, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 67.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e da lei do trabalho, será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Perda de dias de férias, quando solicitado pelos trabalhadores;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade num máximo de 10 dias por cada infração disciplinar até ao limite de 30 dias por ano;
 - e) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- As sanções referidas nas alíneas a), b), c), d) e e) do número anterior, só podem ser aplicadas na sequência de um processo disciplinar.

Cláusula 68.^a

(Sanções abusivas)

- 1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que no termos da lei não deve obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
 - e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior ou até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Cláusula 69.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

- 1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida em caso de aplicação de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho.
- 2- Se o trabalhador for membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, a indemnização nunca será inferior ao dobro da indemnização prevista no número anterior.

Cláusula 70.^a

(Tramitação processual disciplinar)

- 1- As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterá obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que preveem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.
- 2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao trabalhador arguido por meio de carta registada com aviso de receção ou através de recibo.
- 3- O trabalhador arguido no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a receção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.
- 4- Caso o processo disciplinar esteja elaborado com vista ao despedimento com justa causa, o trabalhador arguido dispõe este de um prazo de dez dias úteis para responder à nota de culpa, a contar da data em que se considere notificado da nota de culpa, prazo esse que deverá ser claro e inequivocamente referido naquela peça do processo disciplinar.
- 5- No caso de a comunicação expedida com aviso de receção, nos termos do número 2, vir a ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.
- 6- As sanções disciplinares aplicadas nas alíneas a), b), c), d) e e) do número 1 da cláusula 67.^a sem prévio processo disciplinar são consideradas ilícitas, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.
- 7- Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da

empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

8- O pedido de revisão previsto no número anterior será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão, com indicação dos fundamentos da discordância do trabalhador. Nesse mesmo prazo, o sindicato pode requerer uma cópia do processo disciplinar para efeitos da revisão, a qual lhe deverá ser facultada no prazo máximo de 5 dias a contar da data da apresentação do respetivo requerimento.

9- Da aplicação das sanções previstas na cláusula 67.^a (Sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes.

10- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da decisão ao trabalhador arguido e às organizações representativas dos trabalhadores, nos termos da lei.

11- O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da receção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo de Trabalho.

12- Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efetividade de funções, tal não obsta a que o mesmo aceda aos locais onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções, para seu efetivo exercício.

13- Após a fase de inquérito prévio, caso haja lugar ao mesmo, a empresa deve facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar ao sindicato representativo do trabalhador, sempre que este o requeira por escrito, no prazo de 3 dias úteis após a receção desse requerimento.

CAPÍTULO XIII

Direito coletivo

Cláusula 71.^a

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

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

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

5- Os delegados sindicais referidos no ponto 1 desta cláusula, beneficiam de crédito de 8 horas mensais.

CAPÍTULO XIV

Fatos de trabalho

Cláusula 72.^a

(Fatos de trabalho)

1- A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho, conforme as necessidades de serviço.

2- O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3- O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Regalias sociais

Cláusula 73.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a 3 dias, salvo no caso de hospitalização.

3- Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Segurança Social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no número 1 e nas condições referidas no número 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da Administração Regional de Saúde.

4- Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social logo que o receber.

5- Nos casos previstos no número 3 o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

6- O trabalhador terá direito, caso assim entenda, a um seguro de saúde proposto pela empresa, onde o trabalhador suportará 25 % do valor anual do seguro e a empresa os restantes 75 %.

Cláusula 74.^a

(Controlo e fiscalização de baixas)

As situações de baixa dos trabalhadores serão objeto de controlo e fiscalização nos termos da lei em vigor.

Cláusula 75.^a

(Garantias dos trabalhadores em caso de acidente de trabalho ou doença profissional)

1- No caso de incapacidade temporária, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional e enquanto durar esta situação, o trabalhador terá direito a um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a indemnização legal a que tenha direito.

2- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

3- No caso de reconversão, o trabalhador nunca poderá receber retribuição inferior à remuneração da sua anterior categoria profissional.

4- Não sendo, porém, possível a reconversão, é conferido ao trabalhador o direito à diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas em virtude da situação de incapacidade.

5- No caso de morte do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa suportará as despesas do funeral.

6- No caso de incapacidade para o exercício de qualquer profissão é aplicável o disposto no número 4.

7- A empresa, em situação de acidente de trabalho, assegurará o custo suportado pelo trabalhador de bens danificados, como óculos ou próteses, no exercício da atividade profissional e por facto não imputável ao trabalhador, se os mesmos não estiverem previstos no contrato de seguro de acidentes efetuado com a respetiva seguradora.

Cláusula 76.^a

(Preparação para a reforma)

1- O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os 6 meses que precedem a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2- O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração, a preparação para a reforma numa das seguintes modalidades:

- a) Dispensa de serviço com a duração de 2 meses;
- b) 2 dias de dispensa de serviço por mês;
- c) Redução de 25 % na duração do período normal de trabalho diário.

3- O trabalhador que pretenda usufruir do direito estabelecido no número anterior, deverá avisar a empresa

com a antecedência mínima de 3 meses, indicando a modalidade pretendida.

4- Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no número 7 da cláusula seguinte.

Cláusula 77.^a

(Complemento de reforma por invalidez ou velhice)

1- Os trabalhadores reformarseão, no ano em que atinjam o limite de idade previsto nos regulamentos da Segurança Social.

2- Aos trabalhadores reformados a empresa pagará um complemento à pensão de reforma atribuída pela Segurança Social de modo que o total a receber pelo trabalhador (pensão de reforma mais complemento da empresa) fique compreendido entre 60 % e 80 % da remuneração mensal para a sua categoria profissional.

3- Respeitandose os limites mínimos e máximos atrás referidos, o complemento a receber pelo trabalhador é igual ao produto do número de anos de antiguidade na empresa por 1,5 da sua remuneração mensal à data do deferimento da reforma.

4- A empresa atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social e segundo o mesmo valor percentual.

5- O disposto nesta cláusula não é aplicável às situações previstas no número 4 da cláusula 75.^a

6- O direito ao complemento de pensão de reforma referido nos números 2 e 3 desta cláusula cessa se não for cumprido o número 1, após o trabalhador ter sido para tal alertado pela empresa.

7- Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador entregará nos serviços competentes da empresa o respetivo requerimento, quando este lhe for solicitado.

8- O disposto nesta cláusula é aplicável somente aos trabalhadores admitidos até à entrada em vigor do presente Acordo de empresa.

Cláusula 78.^a

(Ocorrências fora do país)

1- Quando o trabalhador se encontre em serviço fora do país e for vítima de acidente de trabalho, acometido de doença ou, ainda, vítima de violências físicas, tem direito à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

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

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do país;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da empresa pelo pagamento de despesas referidas nesta alínea fica limitada a 6 meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do país;

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

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

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

Cláusula 79.^a

(Transporte)

1- Os trabalhadores adquiriram o direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa, quer sejam trabalhadores no ativo ou reformados, bem como, enquanto o trabalhador estiver no ativo, o seu cônjuge ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os seus filhos ou equiparados enquanto forem estudantes de qualquer grau de ensino ou tenham direito ao abono de família ou enquanto estiverem incapacitados ou ainda se forem deficientes físicos ou mentais.

Ver anexo IV.

Cláusula 80.^a**(Formação profissional)**

1- A empresa obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução, carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa de três anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor dos custos suportados pela empresa com a obtenção de qualquer um dos títulos referidos no número 1.

4- Incluem-se no disposto no número 1 os custos decorrentes do pagamento das taxas administrativas devidas.

5- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

Cláusula 81.^a**(Formação contínua)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a formação contínua e, para esse efeito, a empresa está obrigada a:

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

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

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

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 15 % dos trabalhadores da empresa.

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

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

Cláusula 82.^a**(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)**

1- Ao(s) motorista(s) a quem seja aplicada a sanção acessória de inibição de conduzir, serão atribuídas funções compatíveis sem diminuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, os dias de férias a que tenha direito, ou uma licença sem perda de retribuição, durante o período de inibição.

2- O direito previsto no número anterior cessa se a sanção acessória de inibição de conduzir for aplicada pela prática de factos que constituam crime.

CAPÍTULO XVI

Reconversão profissionalCláusula 83.^a**(Reconversão profissional)**

1- Os trabalhadores que por incapacidade física parcial, reconhecida pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados como não aptos para o exercício da sua função, serão objeto de reconversão profissional.

2- O mesmo regime será aplicável aos trabalhadores adstritos a unidades funcionais sujeitas a reestruturação de serviços e/ou introdução de melhorias tecnológicas. A empresa assegura aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções, a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime serão garantidas:

- a) Preferência no provimento de vagas;
- b) Ocupação em funções compatíveis com as suas aptidões e habilitações;
- c) Não redução da remuneração auferida.

4- Para efeitos da alínea a) do número anterior, poderão ser dispensadas as habilitações mínimas estabelecidas, mediante realização de ações de formação e/ou provas profissionais.

Cláusula 84.^a**(Metodologia das reconversões)**

1- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter o preenchimento de vagas, dando conhecimento à comissão de trabalhadores.

2- Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de 15 dias, se aceitam ou não o preenchimento da vaga proposta e, neste último caso, quais as razões.

3- Sem prejuízo do disposto no número 7 desta cláusula, o trabalhador não poderá recusar mais de 3 propostas de reconversão; sempre que houver uma recusa a empresa não pode voltar a oferecer ao mesmo trabalhador o posto de trabalho por este recusado.

4- A quarta recusa de reconversão constitui infração disciplinar grave.

5- A reconversão profissional efetuada nos termos do número 2 da cláusula anterior, nomeadamente em resultado da passagem ao regime de agente único, assegura que os novos postos de trabalho oferecidos aos trabalhadores se situem a nível igual ou superior ao que já possuam e se situem no local de trabalho para o qual o trabalhador tenha sido contratado, salvo acordo em contrário nos termos da cláusula 18.^a

6- Não poderão ser efetuados despedimentos individuais ou coletivos em consequência direta ou indireta de reconversão profissional efetuada.

7- O trabalhador poderá recusar as propostas de reconversão que não estejam de acordo com o disposto no presente capítulo.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritáriaCláusula 85.^a**(Comissão paritária)**

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede na Moita, que integrará dois elementos representantes da empresa e dois elementos representantes dos sindicatos outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou, devendo a alteração ser comunicada à outra parte, por escrito.

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

- a) Interpretação do presente AE;
 - b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.
- 5- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.
- 6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, metade dos representantes de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.
- 7- As deliberações da comissão paritária devem ser tomadas por unanimidade, não podem contrariar a lei ou a substância deste AE, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.
- 9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento

CAPÍTULO XIX

Natureza globalmente mais favorável

Cláusula 86.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

As partes consideram que o novo AE é globalmente mais favorável do que os normativos legais vigentes.

Cláusula 87.^a

(Atualização da retribuição base 2023 a 2026)

1- Sem prejuízo da restante matéria pecuniária, a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, antiguidade 0, será atualizada, no período compreendido entre 2023 e 2026 nos seguintes termos:

- a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2023 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2022, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2023, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;
- b) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2024 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2023, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2024, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;
- c) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2025 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2024, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2025, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;
- d) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2026 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2025, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2026, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior.

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

Cláusula 88.^a

(Organização dos anexos que compõem o AE)

O presente AE é composto pelo texto principal e os pelos seguintes anexos, que são parte integrante do mesmo:

- 1- Anexo I - Categorias profissionais;
- 2- Anexo II - Tabela salarial e restantes cláusulas de expressão pecuniária;
- 3- Anexo III - Folgas rotativas.

- 4- Anexo IV - Ata interpretativa.
 5- Anexo V - Instruções de fardamento.
 6- Anexo VI - Descritivos de função.

ANEXO I

Categorias profissionais

1- Carreira

Constituição de 5 carreiras que refletem grupos hierárquicos a saber:

Carreira	Descritivo
Gestão	Grupo hierárquico responsável pela gestão de outras pessoas, equipas e/ou projetos. Exemplos de funções: FLM, Responsável de Contabilidade Responsável por gerir pessoas, definir orientações e afetar recursos. Normalmente é responsável pela avaliação de desempenho e por decisões de contratação/ despedimento. Reporte direto à carreira de Direção.
Coordenação	Grupo hierárquico que coordena outras pessoas, equipas e/ou projetos. Exemplos de funções: SAE, Escaladores, coordenador de parque A progressão reflete a aquisição de uma vasta experiência técnica, conhecimento do negócio e capacidade de liderança de pessoas. Reporte direto à carreira de Gestão ou Direção.
Técnicos	Grupo hierárquico onde se encontram: Contabilistas, Técnicos de RH, Técnicos de MKT.... Realiza trabalhos rotineiros ou não que requerem a aplicação de conhecimento em área(s) especializada(s) para atingir resultados. Reporte direto à carreira de Coordenação, Gestão ou Direção.
Motoristas	Grupo hierárquico que inclui todos os Motoristas de Serviço Público.
Suporte Administrativo e operacional	Grupo hierárquico de base da TST onde se encontram funções de carácter administrativo e operacional. Exemplo: Administrativos, oficiais. Realiza trabalhos rotineiros, sujeitos a normas, procedimentos e métodos, aplicando conhecimentos elementares inerentes à sua área na resolução de problemas.

2- Carreira, categoria, função, família e grupo

Carreira	Categoria (Exemplos)	Função (Exemplos)	Família Funcional	Grupo Funcional
Direção	Diretor	Director de Operações	Operações	Motorista
Gestão	Gestão 1	Responsável de Unidade Operacional	Manutenção	Outro Pessoal
Coordenação	Coordenação 3	Coordenador Escalador	Jurídico	Outro Pessoal Movimento
Técnico	Técnico 2	Técnico de SAE	Finança	Manutenção
Adm. Op	Sup. Adm. Op 1	Administrativo de Operações	Informática	
Motorista	Motorista	Motorista	Recursos Humanos	
			Qualidade	
			Comercial e MKT	

Função	Nomenclatura que passa indicação do conjunto de atividades e responsabilidades de natureza homogénea desempenhadas por uma (ou várias) pessoa(s), com vista a permitir o alcance de resultados da empresa.
Família	Agrupamento de funções homogéneas entre si e que partilham um conjunto de competências e áreas de conhecimento semelhantes.
Carreira	A carreira reflete a evolução entre funções, nomeadamente através do incremento de complexidade, responsabilidade ou diferenciação nas tarefas que o colaborador realiza.
Categoria	Alocação da função a um posicionamento hierárquico e consequentemente a um posicionamento salarial. Assim sendo a mesma função poderá ter diferentes categorias, sempre dentro da mesma carreira, e consequentemente posicionamentos salariais diferenciados.

3- Movimentos de carreira

Evolução entre degraus

A evolução entre degraus constitui o movimento de carreira que permite a cada ocupante de cada função incrementar o seu salário base.

As carreiras permitem a evolução de acordo com o desempenho e contributo para os objetivos da empresa, sendo que os resultados globais são preponderantes.

Desta forma cada diretor fará as propostas de movimento de carreira para a equipa que lhe reporta, enviando-a à direção de recursos humanos, que compilará a informação e fará chegar a conselho de administração (CA) para a análise de forma transversal e decisão.

A informação será reunida ao longo dos meses de fevereiro e março para análise em CA durante o mês de abril.

Todos os movimentos de carreira e evolução entre degraus são feitos por decisão do conselho de administração como forma de reconhecimento do mérito de cada trabalhador, excetuando os casos de progressão automática que decorrem de antiguidade na função.

A implementação dos movimentos de carreira aprovados, serão processados em maio.

Desta forma, os movimentos de carreira serão reunidos em apenas um único momento ao longo do ano. Esta medida visa fundamentalmente promover a equidade e igualdade de acesso à carreira em igualdade de circunstâncias.

Dada a natureza das funções existentes na empresa e dos acordos previamente firmados entre as ORT a evolução das carreiras de motorista de serviço público é feita via incremento da antiguidade na função. As restantes funções irão evoluir via movimento entre categorias profissionais e degraus salariais.

Categoria	Nível		Degrau Salarial	valores
	Categoria	ND		
Sup. Adm. Operacional	1 ND1	I		710,00 €
Sup. Adm. Operacional	1 ND1	II		730,00 €
Sup. Adm. Operacional	1 ND1	III		750,00 €
Sup. Adm. Operacional	1 ND1	IV		770,00 €
Sup. Adm. Operacional	1 ND2	I		790,00 €
Sup. Adm. Operacional	1 ND2	II		810,00 €
Sup. Adm. Operacional	1 ND2	III		830,00 €

Critérios de evolução entre degraus

De forma a garantir a transparência do processo de evolução remuneratória entre degraus são apresentados critérios a avaliar. Os critérios são identificados por carreira devendo os mesmos ser aplicados de forma transversal às funções nelas incluídas e respetivos ocupantes.

Informações gerais:

- Avaliações a serem realizadas anualmente entre fevereiro e março de cada ano.
- Os critérios de evolução são identificados por carreira e aplicáveis às funções nelas constantes.
- Só os trabalhadores com antiguidade superior a 1 ano na Alsa Todi são elegíveis para aumento salarial proveniente da evolução entre degraus.

- Formulário de avaliação atualmente a uso na imagem abaixo:

Progressões automáticas entre degraus:

- Suporte administrativo e operacional

Para as funções enquadradas na carreira suporte administrativo e operacional haverá lugar a movimento automático entre degraus ao final de 1 ano de antiguidade na função (o valor será de 20,00 € à data da assinatura do acordo).

O valor é devido desde que o trabalhador reúna as seguintes condições:

Excelente histórico disciplinar (0 processos disciplinares 1 ano de trabalho) - Condição eliminatória.

Boa assiduidade (máximo de 1 falta injustificada - 8 horas - durante 1 ano de trabalho) - Condição eliminatória.

O pagamento é devido em maio aquando do processamento dos restantes movimentos de carreira, ainda que seja feito de forma retroativa.

- Manutenção

Para as funções do grupo funcional de manutenção haverá movimento de carreira automático para as funções da carreira suporte administrativo e operacional, a título meramente exemplificativo destacamos as seguintes: eletricitas, serralheiros, lubrificadores etc.

Assim sendo, haverá lugar a 3 movimentos entre degraus (o valor será de 60,00 € à data da assinatura do acordo) sempre que os trabalhadores ocupantes das funções perfaçam 3 anos de experiência profissional.

O valor é devido desde se reúnam as seguintes condições:

O trabalhador contratado não tem experiência profissional na função para a qual foi contratado (ainda que já tenha experiência profissional), sendo desta forma considerado um aprendiz.

Excelente histórico disciplinar (0 processos disciplinares 1 ano de trabalho) - Condição eliminatória.

Boa assiduidade (máximo de 1 falta injustificada - 8 horas - durante 1 ano de trabalho) - Condição eliminatória

O pagamento é devido em maio aquando do processamento dos restantes movimentos de carreira, ainda que seja feito de forma retroativa.

Avaliação de desempenho

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Insuficiente
Competência				
Enquadramento profissional				
Apresentação e postura				
Capacidade				

Proposta:

Decisão:

Critérios de distinção de trabalhadores - Motoristas

#	Critério de Avaliação	Objetivos	Periodicidade
1	Absentismo	0 (zero) horas de falta injustificada	Objetivo 1 ano sem faltas injustificadas. Medição mensal
2	Prestação de Contas	- Todos os depósitos são efetuados no espaço de 24h - Valores em dívida inferiores a 99,99€	Objetivo 1 ano sem incumprimento (vide procedimento interno); Controlo semanal
3	<i>Eco driving</i>	Avaliação média igual ou superior a B	Média anual Controlo mensal
4	Sinistralidade	0 (zero) sinistralidade não imputável ao Motorista	Valor absoluto Controlo mensal

Critérios de evolução entre degraus - Manutenção/oficinais

#	Critério de Avaliação	Objetivos	Detalhe adicional
1	Absentismo	0 (zero) horas de falta injustificada	Objetivo 1 ano sem faltas injustificadas. Medição mensal
2	Controlos de Qualidade	0 (zero) defeitos mal corrigidos	Objetivo anual. Controlos de qualidade mensais e por amostragem.
3	<i>Mean Time Between Failure</i>	- Viaturas novas >= 63 dias - Viaturas usadas >= 30 dias	Objetivo anual
4	Cumprimento Plano de Manutenção	Cumprimento Plano de Manutenção >= 98%	Objetivo anual Cumprimento do serviço atribuído em reunião de distribuição de trabalho diária.

Critérios de evolução entre degraus - Suporte administrativo e operacional

#	Critério de Avaliação	Objetivos	Detalhe adicional
1	Cumprimentos de processos, políticas e procedimentos	Cumprimentos de processos, políticas e procedimentos definidos internamente em >90%	Objetivo anual Medição mensal
2	Cumprimentos de prazos definido	Cumprimentos de prazos definidos para tarefas recorrentes ou definidos pela chefia >90%	Objetivo anual Medição mensal
3	Organização	Espaços de trabalho arrumados, limpos e funcionais; Tarefas regulares e recorrentes são realizadas em tempo útil Tarefas são organizadas por ordem de prioridade	Objetivo anual Medição mensal
4	Colaboração	Quando possível seja flexível nas interações com outros; Comunicação aberta, honesta e focada na resolução do tema em mãos	Objetivo anual Medição mensal

Critérios de evolução entre degraus - Técnicos

#	Critério de Avaliação	Objetivos	Detalhe adicional
1	Análise e Reporte	Analisa com base em factos e evidências as situações apresentadas, não sendo toldado por crenças pessoais ou juízos de valor; Realiza relatórios e reporta superiormente factos importantes e urgentes aos processos de tomada de decisão;	Objetivo anual Medição mensal
2	Pensamento crítico	Revelar predisposição para questionar, analisar, sintetizar e avaliar de forma lógica e crítica as informações que recebe, tornando claras e compreensíveis as situações mais complexas. Compreender e decompor um problema em pequenas partes, organizando-as de forma sistemática a fim de realizar comparações, identificar relações de causa-efeito, encontrar obstáculos ou problemas, procurando soluções e estabelecendo prioridades de ação para as mesmas.	Objetivo anual Medição mensal
3	Colaboração	Quando possível seja flexível nas interações com outros; Comunicação aberta, honesta e focada na resolução do tema em mãos; Procura ativamente soluções que beneficiem todas as partes envolvidas;	Objetivo anual Medição mensal
4	Cumprimentos de prazos definidos	Cumprimentos de prazos definidos para tarefas recorrentes ou definidos pela chefia >90%	Objetivo anual Medição mensal

Critérios de Evolução entre degraus - Coordenadores

#	Critério de Avaliação	Objetivos	Detalhe adicional
1	Cumprimento de objetivos	Elabora o plano de atividades da área e realiza esforços de cumprimento dos mesmos	Objetivo anual Medição mensal
2		Distribui tarefas pelos elementos da equipa de forma a cumprir o plano de atividades da área. Assegura a realização do plano através do controlo de performance da equipa e cumprimento das tarefas assignadas	Objetivo anual Medição mensal
3	Reportes e relatórios	Controla métricas relevantes da sua área de trabalho e para o negócio. Realiza relatórios de execução que deem a conhecer o estado de cumprimento dos objetivos definidos	Objetivo anual Medição mensal
4	Suporta o desenvolvimento da equipa	Suporta o desenvolvimento da equipa através do levantamento de necessidades de formação e apresentação das mesmas à sua chefia	Objetivo anual Medição mensal

Critérios de evolução entre degraus - Gestores

#	Critério de Avaliação	Objetivos	Detalhe adicional
1	Elabora plano de ação da unidade	Elaboração do plano de ação da unidade que coordena, assegurando que o mesmo é implementado e cumpre os objetivos que são propostos. Distribui o trabalho pela equipa de forma a garantir o cumprimento do plano definido.	Objetivo anual Medição mensal
2	Acompanha o plano de ação	Acompanha o grau de execução do plano de ação da unidade e indicadores da unidade e área que estão sob a sua responsabilidade; Elabora planos de ação corretivos e/ou preventivos de forma a garantir o atingimento dos objetivos.	Objetivo anual Medição mensal
3	Reportes e relatórios	Realiza relatórios de execução do plano de ação da Unidade que deem a conhecer o estado de cumprimento dos objetivos definidos.	Objetivo anual Medição mensal
4	Suporta o desenvolvimento da equipa	Suporta o desenvolvimento da equipa através do levantamento de necessidades de formação e recrutamento e apresentação das mesmas à sua chefia para aprovação	Objetivo anual Medição mensal

Implementação

Com base no levantamento de funções e organogramas, foram mapeadas as funções e enquadradas em grupos funcionais.

Implementação da tabela salarial

A implementação da tabela salarial será feita de acordo com os seguintes passos:

- 1) Alocação de cada trabalhador a uma função de acordo com o seu posicionamento atual e a estrutura de carreiras proposta
 - 2) Todas as funções estão associadas a grupos funcionais
 - 3) Os novos níveis salariais são alocados por aproximação ao valor de remuneração atual
 - a) A primeira implementação é feita via intervalo de valor e o primeiro ajuste salarial posterior será feito para o valor de referência da tabela.
- Exemplo:

Trabalhador: XXXX

1) Remuneração Atual -> 812,06€

2) Remuneração de tabela salarial -> 810€

Categoria	Nível	Categoria	ND	II
Sup. Adm. Operacional	1		ND2	810 €
Sup. Adm. Operacional	1		ND3	830 €

3) Remuneração após implementação - 812,06€

4) Primeira evolução de remuneração após implementação é de 812,06€ para 830 € - ficando alinhado com a Tabela Salarial

ANEXO II

(Tabela salarial e restantes cláusulas de expressão pecuniária)

Tabela salarial

Suporte administrativo e operacional

Carreira	Nível	Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND1	I		710,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND1	II		730,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND1	III		750,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND1	IV		770,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND2	I		790,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND2	II		810,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND2	III		830,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND2	IV		850,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND3	I		870,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND3	II		890,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND3	III		910,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND3	IV		930,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND4	I		950,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND4	II		970,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND4	III		990,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO1	ND4	IV		1 010,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND1	I		1 030,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND1	II		1 050,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND1	III		1 070,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND1	IV		1 090,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND2	I		1 110,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND2	II		1 130,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND2	III		1 150,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND2	IV		1 170,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND3	I		1 190,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND3	II		1 210,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND3	III		1 230,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND3	IV		1 250,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND4	I		1 270,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND4	II		1 290,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND4	III		1 310,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO2	ND4	IV		1 330,00 €

Carreira	Nível	Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND1	I		1 350,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND1	II		1 370,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND1	III		1 390,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND1	IV		1 410,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND2	I		1 430,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND2	II		1 450,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND2	III		1 470,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND2	IV		1 490,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND3	I		1 510,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND3	II		1 530,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND3	III		1 550,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND3	IV		1 570,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND4	I		1 590,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND4	II		1 610,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND4	III		1 630,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO3	ND4	IV		1 650,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND1	I		1 670,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND1	II		1 690,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND1	III		1 710,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND1	IV		1 730,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND2	I		1 750,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND2	II		1 770,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND2	III		1 790,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND2	IV		1 810,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND3	I		1 830,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND3	II		1 850,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND3	III		1 870,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND3	IV		1 890,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND4	I		1 910,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND4	II		1 930,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND4	III		1 950,00 €
Sup. Adm. Operacional	SAO4	ND4	IV		1 970,00 €

Técnicos

Carreira	Nível Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Técnico	T1	ND1	I	900,00 €
Técnico	T1	ND1	II	920,00 €
Técnico	T1	ND1	III	940,00 €
Técnico	T1	ND1	IV	960,00 €
Técnico	T1	ND2	I	980,00 €
Técnico	T1	ND2	II	1 000,00 €
Técnico	T1	ND2	III	1 020,00 €
Técnico	T1	ND2	IV	1 040,00 €
Técnico	T1	ND3	I	1 060,00 €
Técnico	T1	ND3	II	1 080,00 €
Técnico	T1	ND3	III	1 100,00 €
Técnico	T1	ND3	IV	1 120,00 €
Técnico	T1	ND4	I	1 140,00 €
Técnico	T1	ND4	II	1 160,00 €
Técnico	T1	ND4	III	1 180,00 €
Técnico	T1	ND4	IV	1 200,00 €
Técnico	T2	ND1	I	1 220,00 €
Técnico	T2	ND1	II	1 240,00 €
Técnico	T2	ND1	III	1 260,00 €
Técnico	T2	ND1	IV	1 280,00 €
Técnico	T2	ND2	I	1 300,00 €
Técnico	T2	ND2	II	1 320,00 €
Técnico	T2	ND2	III	1 340,00 €
Técnico	T2	ND2	IV	1 360,00 €
Técnico	T2	ND3	I	1 380,00 €
Técnico	T2	ND3	II	1 400,00 €
Técnico	T2	ND3	III	1 420,00 €
Técnico	T2	ND3	IV	1 440,00 €
Técnico	T2	ND4	I	1 460,00 €
Técnico	T2	ND4	II	1 480,00 €
Técnico	T2	ND4	III	1 500,00 €
Técnico	T2	ND4	IV	1 520,00 €

Carreira	Nível Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Técnico	T3	ND1	I	1 540,00 €
Técnico	T3	ND1	II	1 560,00 €
Técnico	T3	ND1	III	1 580,00 €
Técnico	T3	ND1	IV	1 600,00 €
Técnico	T3	ND2	I	1 620,00 €
Técnico	T3	ND2	II	1 640,00 €
Técnico	T3	ND2	III	1 660,00 €
Técnico	T3	ND2	IV	1 680,00 €
Técnico	T3	ND3	I	1 700,00 €
Técnico	T3	ND3	II	1 720,00 €
Técnico	T3	ND3	III	1 740,00 €
Técnico	T3	ND3	IV	1 760,00 €
Técnico	T3	ND4	I	1 780,00 €
Técnico	T3	ND4	II	1 800,00 €
Técnico	T3	ND4	III	1 820,00 €
Técnico	T3	ND4	IV	1 840,00 €
Técnico	T4	ND1	I	1 860,00 €
Técnico	T4	ND1	II	1 880,00 €
Técnico	T4	ND1	III	1 900,00 €
Técnico	T4	ND1	IV	1 920,00 €
Técnico	T4	ND2	I	1 940,00 €
Técnico	T4	ND2	II	1 960,00 €
Técnico	T4	ND2	III	1 980,00 €
Técnico	T4	ND2	IV	2 000,00 €
Técnico	T4	ND3	I	2 020,00 €
Técnico	T4	ND3	II	2 040,00 €
Técnico	T4	ND3	III	2 060,00 €
Técnico	T4	ND3	IV	2 080,00 €
Técnico	T4	ND4	I	2 100,00 €
Técnico	T4	ND4	II	2 120,00 €
Técnico	T4	ND4	III	2 140,00 €
Técnico	T4	ND4	IV	2 160,00 €

Carreira	Nível Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Técnico	T5	ND1	I	2 180,00 €
Técnico	T5	ND1	II	2 200,00 €
Técnico	T5	ND1	III	2 220,00 €
Técnico	T5	ND1	IV	2 240,00 €
Técnico	T5	ND2	I	2 260,00 €
Técnico	T5	ND2	II	2 280,00 €
Técnico	T5	ND2	III	2 300,00 €
Técnico	T5	ND2	IV	2 320,00 €
Técnico	T5	ND3	I	2 340,00 €
Técnico	T5	ND3	II	2 360,00 €
Técnico	T5	ND3	III	2 380,00 €
Técnico	T5	ND3	IV	2 400,00 €
Técnico	T5	ND4	I	2 420,00 €
Técnico	T5	ND4	II	2 440,00 €
Técnico	T5	ND4	III	2 460,00 €
Técnico	T5	ND4	IV	2 480,00 €
Técnico	T6	ND1	I	2 500,00 €
Técnico	T6	ND1	II	2 520,00 €
Técnico	T6	ND1	III	2 540,00 €
Técnico	T6	ND1	IV	2 560,00 €
Técnico	T6	ND2	I	2 580,00 €
Técnico	T6	ND2	II	2 600,00 €
Técnico	T6	ND2	III	2 620,00 €
Técnico	T6	ND2	IV	2 640,00 €
Técnico	T6	ND3	I	2 660,00 €
Técnico	T6	ND3	II	2 680,00 €
Técnico	T6	ND3	III	2 700,00 €
Técnico	T6	ND3	IV	2 720,00 €
Técnico	T6	ND4	I	2 740,00 €
Técnico	T6	ND4	II	2 760,00 €
Técnico	T6	ND4	III	2 780,00 €
Técnico	T6	ND4	IV	2 800,00 €

Coordenadores

Carreira	Nível	Categoria	ND	Degrau Salarial	valores	Carreira	Nível	Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Coordenador	C1	ND1	I	950,00 €		Coordenador	C3	ND1	I	1 590,00 €	
Coordenador	C1	ND1	II	970,00 €		Coordenador	C3	ND1	II	1 610,00 €	
Coordenador	C1	ND1	III	990,00 €		Coordenador	C3	ND1	III	1 630,00 €	
Coordenador	C1	ND1	IV	1 010,00 €		Coordenador	C3	ND1	IV	1 650,00 €	
Coordenador	C1	ND2	I	1 030,00 €		Coordenador	C3	ND2	I	1 670,00 €	
Coordenador	C1	ND2	II	1 050,00 €		Coordenador	C3	ND2	II	1 690,00 €	
Coordenador	C1	ND2	III	1 070,00 €		Coordenador	C3	ND2	III	1 710,00 €	
Coordenador	C1	ND2	IV	1 090,00 €		Coordenador	C3	ND2	IV	1 730,00 €	
Coordenador	C1	ND3	I	1 110,00 €		Coordenador	C3	ND3	I	1 750,00 €	
Coordenador	C1	ND3	II	1 130,00 €		Coordenador	C3	ND3	II	1 770,00 €	
Coordenador	C1	ND3	III	1 150,00 €		Coordenador	C3	ND3	III	1 790,00 €	
Coordenador	C1	ND3	IV	1 170,00 €		Coordenador	C3	ND3	IV	1 810,00 €	
Coordenador	C1	ND4	I	1 190,00 €		Coordenador	C3	ND4	I	1 830,00 €	
Coordenador	C1	ND4	II	1 210,00 €		Coordenador	C3	ND4	II	1 850,00 €	
Coordenador	C1	ND4	III	1 230,00 €		Coordenador	C3	ND4	III	1 870,00 €	
Coordenador	C1	ND4	IV	1 250,00 €		Coordenador	C3	ND4	IV	1 890,00 €	
Coordenador	C2	ND1	I	1 270,00 €		Coordenador	C4	ND1	I	1 910,00 €	
Coordenador	C2	ND1	II	1 290,00 €		Coordenador	C4	ND1	II	1 930,00 €	
Coordenador	C2	ND1	III	1 310,00 €		Coordenador	C4	ND1	III	1 950,00 €	
Coordenador	C2	ND1	IV	1 330,00 €		Coordenador	C4	ND1	IV	1 970,00 €	
Coordenador	C2	ND2	I	1 350,00 €		Coordenador	C4	ND2	I	1 990,00 €	
Coordenador	C2	ND2	II	1 370,00 €		Coordenador	C4	ND2	II	2 010,00 €	
Coordenador	C2	ND2	III	1 390,00 €		Coordenador	C4	ND2	III	2 030,00 €	
Coordenador	C2	ND2	IV	1 410,00 €		Coordenador	C4	ND2	IV	2 050,00 €	
Coordenador	C2	ND3	I	1 430,00 €		Coordenador	C4	ND3	I	2 070,00 €	
Coordenador	C2	ND3	II	1 450,00 €		Coordenador	C4	ND3	II	2 090,00 €	
Coordenador	C2	ND3	III	1 470,00 €		Coordenador	C4	ND3	III	2 110,00 €	
Coordenador	C2	ND3	IV	1 490,00 €		Coordenador	C4	ND3	IV	2 130,00 €	
Coordenador	C2	ND4	I	1 510,00 €		Coordenador	C4	ND4	I	2 150,00 €	
Coordenador	C2	ND4	II	1 530,00 €		Coordenador	C4	ND4	II	2 170,00 €	
Coordenador	C2	ND4	III	1 550,00 €		Coordenador	C4	ND4	III	2 190,00 €	
Coordenador	C2	ND4	IV	1 570,00 €		Coordenador	C4	ND4	IV	2 210,00 €	

Carreira	Nível	Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Coordenador	C5	ND1	I	2 230,00 €	
Coordenador	C5	ND1	II	2 250,00 €	
Coordenador	C5	ND1	III	2 270,00 €	
Coordenador	C5	ND1	IV	2 290,00 €	
Coordenador	C5	ND2	I	2 310,00 €	
Coordenador	C5	ND2	II	2 330,00 €	
Coordenador	C5	ND2	III	2 350,00 €	
Coordenador	C5	ND2	IV	2 370,00 €	
Coordenador	C5	ND3	I	2 390,00 €	
Coordenador	C5	ND3	II	2 410,00 €	
Coordenador	C5	ND3	III	2 430,00 €	
Coordenador	C5	ND3	IV	2 450,00 €	
Coordenador	C5	ND4	I	2 470,00 €	
Coordenador	C5	ND4	II	2 490,00 €	
Coordenador	C5	ND4	III	2 510,00 €	
Coordenador	C5	ND4	IV	2 530,00 €	

Gestão

Carreira	Nível Categoria	ND	Degrau Salarial	valores	Carreira	Nível Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Gestão	G1	ND1	I	1 500,00 €	Gestão	G3	ND1	I	2 460,00 €
Gestão	G1	ND1	II	1 530,00 €	Gestão	G3	ND1	II	2 490,00 €
Gestão	G1	ND1	III	1 560,00 €	Gestão	G3	ND1	III	2 520,00 €
Gestão	G1	ND1	IV	1 590,00 €	Gestão	G3	ND1	IV	2 550,00 €
Gestão	G1	ND2	I	1 620,00 €	Gestão	G3	ND2	I	2 580,00 €
Gestão	G1	ND2	II	1 650,00 €	Gestão	G3	ND2	II	2 610,00 €
Gestão	G1	ND2	III	1 680,00 €	Gestão	G3	ND2	III	2 640,00 €
Gestão	G1	ND2	IV	1 710,00 €	Gestão	G3	ND2	IV	2 670,00 €
Gestão	G1	ND3	I	1 740,00 €	Gestão	G3	ND3	I	2 700,00 €
Gestão	G1	ND3	II	1 770,00 €	Gestão	G3	ND3	II	2 730,00 €
Gestão	G1	ND3	III	1 800,00 €	Gestão	G3	ND3	III	2 760,00 €
Gestão	G1	ND3	IV	1 830,00 €	Gestão	G3	ND3	IV	2 790,00 €
Gestão	G1	ND4	I	1 860,00 €	Gestão	G3	ND4	I	2 820,00 €
Gestão	G1	ND4	II	1 890,00 €	Gestão	G3	ND4	II	2 850,00 €
Gestão	G1	ND4	III	1 920,00 €	Gestão	G3	ND4	III	2 880,00 €
Gestão	G1	ND4	IV	1 950,00 €	Gestão	G3	ND4	IV	2 910,00 €
Gestão	G2	ND1	I	1 980,00 €	Gestão	G4	ND1	I	2 940,00 €
Gestão	G2	ND1	II	2 010,00 €	Gestão	G4	ND1	II	2 970,00 €
Gestão	G2	ND1	III	2 040,00 €	Gestão	G4	ND1	III	3 000,00 €
Gestão	G2	ND1	IV	2 070,00 €	Gestão	G4	ND1	IV	3 030,00 €
Gestão	G2	ND2	I	2 100,00 €	Gestão	G4	ND2	I	3 060,00 €
Gestão	G2	ND2	II	2 130,00 €	Gestão	G4	ND2	II	3 090,00 €
Gestão	G2	ND2	III	2 160,00 €	Gestão	G4	ND2	III	3 120,00 €
Gestão	G2	ND2	IV	2 190,00 €	Gestão	G4	ND2	IV	3 150,00 €
Gestão	G2	ND3	I	2 220,00 €	Gestão	G4	ND3	I	3 180,00 €
Gestão	G2	ND3	II	2 250,00 €	Gestão	G4	ND3	II	3 210,00 €
Gestão	G2	ND3	III	2 280,00 €	Gestão	G4	ND3	III	3 240,00 €
Gestão	G2	ND3	IV	2 310,00 €	Gestão	G4	ND3	IV	3 270,00 €
Gestão	G2	ND4	I	2 340,00 €	Gestão	G4	ND4	I	3 300,00 €
Gestão	G2	ND4	II	2 370,00 €	Gestão	G4	ND4	II	3 330,00 €
Gestão	G2	ND4	III	2 400,00 €	Gestão	G4	ND4	III	3 360,00 €
Gestão	G2	ND4	IV	2 430,00 €	Gestão	G4	ND4	IV	3 390,00 €

Carreira	Nível Categoria	ND	Degrau Salarial	valores
Gestão	G5	ND1	I	3 420,00 €
Gestão	G5	ND1	II	3 450,00 €
Gestão	G5	ND1	III	3 480,00 €
Gestão	G5	ND1	IV	3 510,00 €
Gestão	G5	ND2	I	3 540,00 €
Gestão	G5	ND2	II	3 570,00 €
Gestão	G5	ND2	III	3 600,00 €
Gestão	G5	ND2	IV	3 630,00 €
Gestão	G5	ND3	I	3 660,00 €
Gestão	G5	ND3	II	3 690,00 €
Gestão	G5	ND3	III	3 720,00 €
Gestão	G5	ND3	IV	3 750,00 €
Gestão	G5	ND4	I	3 780,00 €
Gestão	G5	ND4	II	3 810,00 €
Gestão	G5	ND4	III	3 840,00 €
Gestão	G5	ND4	IV	3 870,00 €

Diuturnidades:

- Valor das diuturnidades - 15,00 €.
- Valor das anuidades - 3,00 €.

Abono para falhas:

- Valor do abono para falhas - 16,01 €.

Funções abrangidas:

Administrativo de tesouraria.

Administrativo de operações.

Assistente comercial.

Assistente de planeamento operacional.

Coordenador operacional.

Prémio de assiduidade:

Valor do prémio de assiduidade a definir.

Retribuição do trabalho por turnos:

- Trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluindo o noturno:

5,4 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor.

- Trabalhadores que fazem três turnos rotativos não incluídos em regime de laboração contínua ou que fazem dois turnos rotativos desde que inclua um turno noturno:

7,8 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor.

- Trabalhadores que fazem três turnos rotativos em regime de laboração contínua:

10,8 % do valor mínimo da tabela salarial em vigor.

Retribuição do horário partido:

- Valor do complemento salarial - 200,00 €.

- Valor do subsídio da segunda refeição - 7,63 €.

Subsídio de alimentação.

Valor do subsídio de alimentação - 6,50 €.

Refeições deslocado no Continente:

- Valor do subsídio de refeição - 7,63 €.

- Valor do subsídio de deslocado no Continente - 3,72 €.

- Valor do subsídio em deslocado - 7,63 €.

- Valor do pequeno-almoço - 1,40 €.

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições:

Valor do subsídio de deslocado no estrangeiro - 6,86 €.

Funções e pontos de entrada na tabela salarial:

- CA/Dir. comercial, comunicação e *marketing*

Dep.	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de entrada
CA	Presidente do Conselho de Administração	N/A	N/A	- €
CA	Administrador	N/A	N/A	- €
CA	Secretariado De Direção	Técnico	Outro Pessoal	1 200,00 €
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Coordenador de Serviço ao Cliente	Coordenação	Outro Pessoal	1 100,00 €
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Diretor Comercial, Comunicação E Marketing	Diretor	Outro Pessoal	- €
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Assistente De Apoio Ao Cliente	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	705,00 €
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Assistente Da Rede De Vendas	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	705,00 €
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Administrativo Comercial	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	750,00 €
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Assistente comercial	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	705,00 €
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Técnico Comercial	Técnico	Outro Pessoal	950,00 €

– Dir. de operações

Dep.	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de Entrada
Direção de Operações	Coordenador Operacional	Coordenação	Outro Pessoal de Movimento	900,00 €
Direção de Operações	Coordenador Do Sae	Coordenação	Outro Pessoal de Movimento	900,00 €
Direção de Operações	Diretor De Operações	Diretor	Outro Pessoal de Movimento	- €
Direção de Operações	Responsável de Planeamento	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	1 500,00 €
Direção de Operações	Responsável De Parques, Mobiliário Urbano E Embarcados	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	1 500,00 €
Direção de Operações	Responsável Unidade Operacional	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	1 500,00 €
Direção de Operações	Responsável De Operações	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	2 000,00 €
Direção de Operações	Responsável de Planeamento e Controlo Operacional	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	2 000,00 €
Direção de Operações	Motorista (a tempo inteiro)	Motorista	Motorista	940,08 €
Direção de Operações	Assistente De Parque	Operacional	Outro Pessoal de Movimento	750,00 €
Direção de Operações	administrativo operações	Operacional	Outro Pessoal de Movimento	750,00 €
Direção de Operações	Técnico De Sae	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	850,00 €
Direção de Operações	Técnico De Eco Driving	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	850,00 €
Direção de Operações	Técnico De Fiscalização	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	850,00 €
Direção de Operações	Apoio ao Planeamento e Escala Central	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	750,00 €
Direção de Operações	Controller Operacional	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	970,00 €

– Dir. de qualidade/dir. financeira/dir. jurídica

Dep.	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de Entrada
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Coordenador de Segurança e Saúde no Trabalho	Coordenação	Outro Pessoal	1 100,00 €
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Diretor De Qualidade Ambiente, Segurança e Seguros	Diretor	Outro Pessoal	- €
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Responsável De Qualidade E Compliance	Gestão	Outro Pessoal	2 000,00 €
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Assistente De Sinistros	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	750,00 €
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Técnico Segurança e Saúde no Trabalho	Técnico	Outro Pessoal	950,00 €
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Apoio Segurança e Saúde no Trabalho	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	705,00 €
Direção Financeira	Diretor Financeiro	Diretor	Outro Pessoal	- €
Direção Financeira	Responsável De Contabilidade	Gestão	Outro Pessoal	2 000,00 €
Direção Financeira	Responsável De Controlo Financeiro	Gestão	Outro Pessoal	2 000,00 €
Direção Financeira	Gestor Financeiro Do Negócio	Gestão	Outro Pessoal	2 000,00 €
Direção Financeira	Administrativo De Clientes	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	750,00 €
Direção Financeira	Administrativo De Fornecedores	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	750,00 €
Direção Financeira	Administrativo De Tesouraria	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	750,00 €
Direção Financeira	Controller	Técnico	Outro Pessoal	950,00 €
Direção Financeira	Técnico De Contabilidade	Técnico	Outro Pessoal	850,00 €
Direção Jurídica	Diretor Jurídico	Diretor	Outro Pessoal	- €
Direção Jurídica	Administrativo Jurídico	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	750,00 €
Direção Jurídica	Técnico Jurídico	Técnico	Outro Pessoal	850,00 €

– Dir. de frota e manutenção

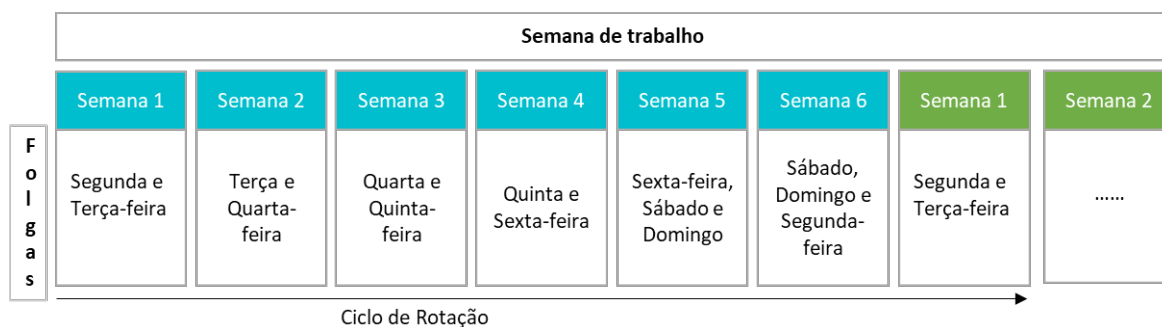
Dep.	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de Entrada
Direção Frota e Manutenção	Coordenador De Manutenção	Coordenação	Manutenção	1 100,00 €
Direção Frota e Manutenção	Coordenador Qualidade e Formação	Coordenação	Manutenção	1 100,00 €
Direção Frota e Manutenção	Coordenador de Manutenção e Infraestruturas	Coordenação	Outro Pessoal	1 100,00 €
Direção Frota e Manutenção	Diretor De Frota E Manutenção	Diretor	Outro Pessoal	- €
Direção Frota e Manutenção	Responsável De Manutenção	Gestão	Outro Pessoal	1 500,00 €
Direção Frota e Manutenção	Serralheiro	Suporte Administrativo e Operacional	Manutenção	705,00 €
Direção Frota e Manutenção	Mecânico	Suporte Administrativo e Operacional	Manutenção	705,00 €
Direção Frota e Manutenção	Administrativo de Manutenção	Suporte Administrativo e Operacional	Manutenção	750,00 €
Direção Frota e Manutenção	Eletricista	Suporte Administrativo e Operacional	Manutenção	705,00 €
Direção Frota e Manutenção	Lubrificador	Suporte Administrativo e Operacional	Manutenção	705,00 €
Direção Frota e Manutenção	Pintor	Suporte Administrativo e Operacional	Manutenção	705,00 €
Direção Frota e Manutenção	Inspetor	Suporte Administrativo e Operacional	Manutenção	705,00 €
Direção Frota e Manutenção	Técnico de Frota	Técnico	Outro Pessoal	870,00 €
Direção Frota e Manutenção	Mecatrónico	Suporte Administrativo e Operacional	Manutenção	705,00 €

– Dir. de recursos humanos/dir. de SI/unidade procurement e armazéns

Dep.	Função	Carreiras	Grupo funcional	Salário de Entrada
Direção Recursos Humanos	HRBP	Coordenação	Outro Pessoal	1 100,00 €
Direção Recursos Humanos	Coordenador De Recrutamento	Coordenação	Outro Pessoal	1 100,00 €
Direção Recursos Humanos	Coordenador Administrativo RH	Coordenação	Outro Pessoal	1 100,00 €
Direção Recursos Humanos	Diretor De Recursos Humanos	Diretor	Outro Pessoal	- €
Direção Recursos Humanos	Responsável De Desenvolvimento RH	Gestão	Outro Pessoal	2 000,00 €
Direção Recursos Humanos	Responsável De Recrutamento E Formação	Gestão	Outro Pessoal	2 000,00 €
Direção Recursos Humanos	Formador	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	705,00 €
Direção Recursos Humanos	Administrativo RH	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	750,00 €
Direção Recursos Humanos	Técnico de RH	Técnico	Outro Pessoal	900,00 €
Direção Sistemas Informação	Diretor De SI	Diretor	Outro Pessoal	- €
Direção Sistemas Informação	Responsável De SI	Gestão	Outro Pessoal	2 000,00 €
Direção Sistemas Informação	Assistente De Informática	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	850,00 €
Direção Sistemas Informação	Técnico De TI	Técnico	Outro Pessoal	1 200,00 €
Unidade Procurement e Armazéns	Gestor De Compras	Coordenação	Outro Pessoal	1 100,00 €
Unidade Procurement e Armazéns	Responsável De Procurement e Armazéns	Gestão	Outro Pessoal	1 500,00 €
Unidade Procurement e Armazéns	Supervisor De Armazém	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	850,00 €
Unidade Procurement e Armazéns	Fiel De Armazém	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	705,00 €
Unidade Procurement e Armazéns	Assistente De Compras	Suporte Administrativo e Operacional	Outro Pessoal	750,00 €

ANEXO III

Folgas rotativas



ANEXO IV

Acta interpretativa

Cláusula 29.^a

Agente único

1- O subsídio de agente único, tal como referido na cláusula 29.^a, partir de 1 agosto de 2022, passa a integrar a retribuição base dos trabalhadores com a função de motorista de serviço público, sendo o cálculo do mesmo feito no valor de 25 % sobre o valor hora do seu escalão remuneratório acrescido da sua antiguidade, tendo por referência 8 horas por dia.

2- Esta integração é feita tendo como referência o valor de remuneração base de 750,00 € mensais, o que representa, à data, um valor proporcional de 106,38 % face ao salário mínimo nacional (705,00 €, em 2022). Deverá ser este o valor de referência para futuras negociações salariais.

Cláusula 79.^a**Transporte**

1- Desde 1 de junho de 2022, a Alsa Todi não tem qualquer autonomia nem responsabilidade relativamente à bilhética e/ou à receita, sendo, contratualmente, esta responsabilidade da TML - Transportes Metropolitanos de Lisboa.

2- Tal direito foi adquirido com o anterior concessionário das carreiras operadas.

3- A subscritora do presente AE, assume a qualidade jurídica de prestadora de serviços, e não de concessionária, pelo que não tem competência para assumir tal direito concedido aos trabalhadores.

4- Carta da TML TML - S00585-20220718-OF-00484-CA do conselho de administração de 18 de julho de 2022, referente a atribuição de títulos de transporte sem custo para os trabalhadores afetos à prestação de serviços nos Contratos n.º 24/2020, 25/2020, 26/2020 e 27/2020.

ANEXO V

Instruções de fardamento

- A farda de motorista é de uso obrigatório, porque a imagem do motorista da Carris Metropolitana tem de ser única e irrepreensível;
- Todos terão o seu fardamento e sempre que necessário, fale com a sua chefia.

Inverno	Verão
Parka	<i>Hoodie</i>
Blusão	Polos de verão
Polos	
Calças	

Ao utilizar algumas peças, deve respeitar o seguinte:

- Luvas, gorro, meias, cinto, totalmente pretos sem qualquer marca;
- Ténis totalmente pretos, sem qualquer marca, em alternativa sapatos pretos;
- As peças de vestuário que tenha de utilizar e que sejam visíveis por debaixo do fardamento, terão de ser obrigatoriamente brancas;
- O vestuário e qualquer das suas peças, apenas pode ser utilizado durante o tempo da prestação do serviço e na deslocação de casa para o trabalho e vice-versa;
- Utilização obrigatória da sua placa identificativa, do lado oposto e alinhado com a marca Carris Metropolitana.

ANEXO VI

Descritivos de função

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
CA	Secretariado De Direção	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções de secretariado de direção que consistem, nomeadamente, em: - Elaborar correspondência administrativa e atas; - Propor e monitorizar calendários e prazos; - Registrar pedidos, programar e organizar reuniões e efetuar marcação de viagens, transporte e alojamento; - Apoiar no monitorizar despesas, elaborar contractos e ordens de compra ou aquisição; - Estabelecer contactos com outras áreas em matérias relacionadas com atividades da organização; - Escrever e responder a cartas técnicas, de negócios e correspondência similar; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Técnico comercial	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do técnico comercial que consistem, nomeadamente, em: - Fazer interligação com entidades externas (AML; AMT; IMT etc.); - Elaborar respostas ao cliente em plataforma própria; - Gerir publicidade nas viaturas; - Elaborar propostas comerciais para clientes de private hire; - Acompanhar clientes de Private Hire nomeadamente, realizando acompanhamento comercial, articulação com outros departamentos internos de forma a assegurar o transporte contratualizado, elabora contratos e acompanha a faturação dos mesmos; - Atualizar o site da Alsa Todi; - Publicitar horários de carreiras ao público; - Gerir interligação com os clientes através de newsletters; - Realizar a gestão de clipping; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Gerir inscrições dos colaboradores em atividades culturais; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Assistente De Apoio Ao Cliente	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Assistente de Apoio ao cliente, que consistem, nomeadamente, em: - Receber chamadas e mensagens de clientes para resposta a pedidos e reclamações e esclarecimentos; - Identificar pedidos e dar entrada num sistema de computador; - Enviar cartas e outras informações a clientes; - Informar clientes sobre os produtos ou serviços; - Fazer Interligação com as Unidades Operacionais e Rede de Vendas; - Elaborar mapas semanais de análise às reclamações a enviar às unidades; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Coordenador de serviço ao cliente	Coordenação	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções de coordenador de serviço ao cliente que consistem, nomeadamente, em: - Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; - Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; - Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; - Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colimem as necessidades da sua Área; - Garantir que o atendimento presencial nos Pontos de Venda e Atendimento ao Passageiro, assegurando que as lojas dispõem dos equipamentos necessários e em funcionamento para a sua realização; - Garantir que os Pontos de Venda e Atendimento ao Passageiro dispõem sempre de informação relativa à oferta de transporte, títulos de transporte, preços e horários e realizam a venda de títulos de transporte, emitem cartões; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Operações	Administrativo de Operações	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções do administrativo de operações que consistem, nomeadamente, em: - Recolher e tratar os valores para entrega à empresa que os recolhe; - Transmitir e fechar os valores da caixa para a DAF; - Controlar a conta corrente dos motoristas; - Divulgar instruções internas e informações ao público; - Registrar e participar sinistros; - Tratar reclamações e prestar informações a reclamações recebidas do cliente; - Fazer os pedidos de alteração dos fardamentos; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Operações	Técnico De SAE	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções do técnico de SAE que consistem, nomeadamente, em: - Monitorizar a operação diária; - Gerir incidências do dia a dia através do prestação de apoio à resolução; - Controlar o preenchimento do Livrete individual de Controlo (LIC) ou equivalente; - Contactar com a oficina reportando avarias existentes e receber a indicação de que as avarias estão solucionadas por parte da oficina; - Elaborar relatórios de ocorrências e registo de anomalias ao serviço; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Operações	Técnico De Eco Driving	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de responsável de planeamento e controlo operacional que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o desenho funcional das melhorias a serem introduzidas no sistema informático de monitorização de condução; - Elaborar listas mensais de classificações dos motoristas no sistema ECO; - Elaborar relatórios do sistema ECO nomeadamente consumos, ocorrências, acelerações, travagens e demais necessário; - Suportar o desenvolvimento de planos de formação e conteúdos formativos que suportem a melhoria do nível de consumo dos motoristas; - Realizar os procedimentos definidos para a área; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Reunir com as direções de forma a identificar oportunidades de melhoria contínua para o sistema de monitorização de consumos existente; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Operações	Técnico De Fiscalização	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de Técnico de Fiscalização que consistem, nomeadamente, em: - Coordenar a fiscalização externa por empresa subcontratada para o efeito - Elaborar da escala diária dos elementos de fiscalização - Acompanhar diariamente a operação; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Operações	Apoio ao Planeamento e Escalador Central	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de Apoio ao planeamento e escalador central que consistem, nomeadamente, em: - Elaborar a escala de serviço da empresa em alinhamento com o planeamento operacional, repartindo-o por unidade; - Garantir que a escala de serviço mensal é realizada de forma adequada garantindo o cumprimento de serviço definido; - Identificar necessidades de recrutamento de motoristas e excesso de pessoal e reportar à Direção de Recursos Humanos; - Trabalhar de forma próxima com as Unidades assegurando que a elaboração de escalas é realizada indo ao encontro da estratégia definida bem como a legislação existente; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Operações	Controller Operacional	Técnico	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de controller operacional que consistem, nomeadamente, em: - Monitorizar os indicadores de gestão das operações, verificar o cumprimento mensal e analisar os desvios existentes; - Apoiar o desenho de indicadores de gestão das operações e elaboração de medições mensais dos mesmos; - Manusear dados, analisar a validade e qualidade dos mesmos; - Analisar dados da operação, elaborar relatórios; - Elaborar estudos de otimização, elaborar cenários de acordo com critérios pré-definidos; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Responsável De Qualidade E Compliance	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções de responsável de qualidade e <i>compliance</i> que consistem, particularmente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e faz aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Dar suporte às áreas nas auditorias do grupo; - Identificar as regras de <i>compliance</i> do Grupo e garantir o alinhamento interno face às mesmas; - Elaborar relatórios para entidades públicas e legais; - Gerir a manutenção do SGI (certificações ISO); - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Coordenador de Segurança e Saúde no Trabalho	Coordenação	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções de Coordenador de Segurança e Saúde no Trabalho que consistem, nomeadamente, em: - Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; - Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; - Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; - Gerir e Coordenar as reuniões Segurança e Saúde no Trabalho com as comissões de representantes dos trabalhadores, e divulgar os temas abordados junto da organização, e dar seguimento e tratamento às situações reportadas e às não conformidades. - Identificar em colaboração com a Direção de Recursos Humanos, os trabalhadores inaptos para a função que desempenham, que possam ocupar a função de Apoio Segurança e Saúde no Trabalho; - Desenvolver e monitorizar a implementação de programas e políticas para promover a segurança e a saúde ambiental e ocupacional; - Desenvolve programas de prevenção relativos ao risco de doenças profissionais, e à prevenção da sinistralidade laboral, e demais necessário; - Desenvolve programas para minimizar o impacto ambiental das atividades da empresa, e monitoriza a sua implementação; - Apoiar e contribuir para a manutenção do Sistema de Gestão Integrado (certificações ISO, ou outras que sejam conseguidas);

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Apoio Segurança e Saúde no Trabalho	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Apoio Segurança e Saúde no Trabalho que consistem, particularmente, em: - Acompanhar atividades relativas à área de Segurança e Saúde no Trabalho; - Realizar visitas de segurança, registar o resultado das mesmas nas listas de verificação definidas para o efeito, e acompanhar ações decorrentes; - Apoiar campanhas de sensibilização de SST elaboradas pela equipa QAS sobre as matérias que se identifiquem necessárias; - Suportar a implementação de projetos, planos e estratégias dentro da sua área de competência; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Técnico Segurança e Saúde no Trabalho	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Técnico Segurança e Saúde no Trabalho que consistem, particularmente, em: Implementar planos, processos e programas definidos para a área de atuação; - Implementar os programas e políticas para promover a segurança e a saúde ambiental e ocupacional; - Reforçar métodos para prevenir, eliminar ou reduzir a exposição de trabalhadores e o ambiente, aos perigos e riscos identificados na empresa; - Dar formação e informação de Segurança e Saúde no Trabalho aos trabalhadores internos e externos; - Acompanhar as reuniões Segurança e Saúde no Trabalho com as comissões de representantes dos trabalhadores, dar suporte no seguimento e tratamento às situações reportadas e às não conformidades; - Garantir e registar a investigação das sinistralidade laboral, e implementar as ações corretivas e/ou preventivas necessárias; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança	Assistente De Sinistros	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do assistente de sinistro que consistem, nomeadamente, em: - Comunicar ao Responsável de Segurança da Empresa e às áreas relevantes a sinistralidade automóvel, e sempre que imediatamente ocorridos os sinistros graves (com feridos, mortos, incêndios, e danos avultados); - Registrar sinistros em sistema próprio e reporte periódico dos mesmos; - Assegurar o atendimento a terceiros que se dirijam às instalações da empresa para participar sinistros em que a frota da empresa esteja envolvida; - Apoiar as unidades operacionais na participação de sinistros (preenchimento de documentação, recolha de evidências, agendamento de peritagens, e outras); - Assegurar as tarefas administrativas referentes à tramitação de sinistro junto da seguradora; - Dar formação aos novos trabalhadores em matéria de sinistralidade automóvel; - Gerir os pedidos de inclusão e exclusão de viaturas do seguro de frota, junto da seguradora, garantindo a distribuição da carta verde às viaturas; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Financeira	Responsável De Contabilidade	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do responsável de contabilidade que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e faz aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Coordenar as atividades desenvolvidas pela área de contabilidade, definindo as metas e as prioridades das atividades, a fim de garantir a otimização dos processos, o cumprimento dos objetivos e a rentabilidade das atividades; - Garantir o registo correto de todos os movimentos de âmbito contabilístico e financeiro da empresa, a fim de contribuir para o equilíbrio financeiro da mesma; - Assegurar a classificação correta e a consequente registo das despesas, receitas e movimentações financeiras; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa;

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Financeira	Responsável De Controlo Financeiro	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do responsável de controlo internos que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e fazer aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Dotar as áreas da empresa com informações de gestão - KPI's; - Criar relatórios comparativos mensalmente e obedece a critérios para garantir a fiabilidade/opportunidade, adaptados às necessidades da organização; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Financeira	Controller	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do controller que consistem, nomeadamente, em: - Elaborar mapas, ficheiros e reportes mensais de KPI's (Grupo, entidades externas...); - Fazer diligências com os owners dos dados no sentido de perceber a veracidade, qualidade, causalidades, desvios e tendências do reportado; - Prestar esclarecimentos quando necessário sobre os mapas produzidos; - Efetuar outras tarefas quando necessário dentro da área financeira; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Financeira	Técnico De Contabilidade	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Técnico de Contabilidade que consistem, nomeadamente, em: - Verificar faturas, notas de crédito e débito e outros documentos; - Analisa e classifica os documentos de acordo com o Plano Contabilístico; - Efetuar os respetivos lançamentos; procede à reconciliação bancária conferindo e atualizando contas correntes; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Unidade de Procurement e Armazéns	Supervisor De Armazém	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do supervisor de armazém que consistem, nomeadamente, em: - Receber, armazenar, entregar e zelar pela conservação e níveis de existências de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos; - Verificar a partir da documentação a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e registar eventuais danos e perdas; - Conferir e entregar os produtos pedidos pelas áreas, registando em documento ou sistema apropriado a respetiva saída; - Conferir periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos; - Supervisionar as atividades gerais do Armazém; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Unidade de Procurement e Armazéns	Fiel De Armazém	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do fiel de armazém que consistem, nomeadamente, em: - Receber, armazenar, entregar e zelar pela conservação e níveis de existências de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos; - Verificar a partir da documentação a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e registar eventuais danos e perdas; - Conferir e entregar os produtos pedidos pelas áreas, registando em documento ou sistema apropriado a respetiva saída; - Conferir periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registar em sistema próprio informação necessário e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Financeira	Gestor Financeiro Do Negócio	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do gestor financeiro do negócio que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e faz aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Criar ferramentas que apoiem na definição da estratégia, e alinha a mesma com as respetivas áreas; - Realizar o orçamento, sistematizando e planeamento de forma a criar um modelo de orçamento que permita simular vários cenários; - Registar em sistema próprio informação necessário e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Financeira	Administrativo De Clientes	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções de administrativos de clientes que consistem, nomeadamente, em: - Faturar os serviços prestados, nomeadamente entidades públicas (escolas, câmaras) e demais clientes; - Rececionar a informação necessária para realizar faturação; - Controlar o recebimento após faturação; - Controlar débitos diretos do agentes (papeliarias, etc.); - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessário e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Financeira	Administrativo De Fornecedores	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções de administrativos de fornecedores que consistem, nomeadamente, em: - Rececionar faturas de fornecedores; - Examinar e conferir documentos sobre pagamentos, recebimentos e outras operações financeiras; - Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas, escriturar registos ou livros de contabilidade e apurar periodicamente os totais; - Executar trabalhos contabilísticos sobre balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Financeira	Administrativo De Tesouraria	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do administrativo de tesouraria que consistem, nomeadamente, em: - Efetuar os movimentos de caixa para execução de pagamentos devidos, controlando toda documentação relativa aos pagamentos efetuados, de acordo com as normas, procedimentos e prazos estabelecidos, e proceder ao pagamento de fornecedores e outros credores da empresa; - Efetuar o reforço dos valores em caixa; - Controlar e analisar diariamente, os movimentos da conta bancária através da recolha e controlo de extratos, avisos de transferências e recibos de pagamento, bem como analisar a correspondência entre o saldo da conta e as movimentações do dia, realizando a posterior introdução dos dados no sistema; - Organizar, catalogar e arquivar toda informação referente às atividades diárias, a fim de facilitar a elaboração de previsões de pagamentos a fornecedores; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessário e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Unidade de Procurement e Armazéns	Responsável De procurement e Armazém	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções de Responsável de Procurement e Armazém que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e fazer aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Planear, implementar e monitorizar as compras dos bens afetos à atividade da empresa; - Supervisionar o planeamento de compras de necessidades de bens ou matérias-primas em função dos pedidos dos serviços e das existências; - Negociar contratos com os fornecedores; - Supervisionar as atividades de armazém, garantindo o cumprimento dos procedimentos estabelecidos de entrada e saída de materiais, análise de existências e inventário. - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa;

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Unidade de Procurement e Armazéns	Gestor De Compras	Coordenação	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do gestor de compras que consistem, nomeadamente, em: -Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; -Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; -Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; -Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colmatem as necessidades da sua Área; -Avaliar necessidades de bens ou matérias-primas em função dos pedidos dos serviços e das existências; -Estudar condições de entrega, prazos de entrega, qualidade dos produtos e sua armazenagem; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Unidade de Procurement e Armazéns	Assistente De Compras	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do assistente de compras que consistem, nomeadamente, em: -Obter informação sobre necessidades e stocks, elaborar especificações sobre a quantidade e qualidade dos bens a serem comprados, custos, data de entrega e outras condições do contrato; - Comprar equipamento genérico ou especializado, materiais ou prestação de serviços; - Selecionar mercadorias ou produtos que melhor satisfaçam os requisitos da empresa de acordo com predefinição; - Contactar fornecedores e negociar preços, descontos, prazos de crédito e acordos de transporte; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Frota e Manutenção	Serralheiro	Sup. Adm. Operacional	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do serralheiro que consistem, nomeadamente, em: - Cortar e trabalhar o metal com tolerâncias apertadas e ajustando e montando peças para a fabricação ou reparação de máquinas ou conjuntos mecânicos; utilizando ferramentas manuais, máquinas e ferramentas; - Ler e interpretar desenhos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; - Traçar os contornos no material; corta, lima, esmerila, dá forma e polimento ao material, por vários processos; - Efetuar verificações utilizando instrumentos de medida; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Montar peças e ensaiar o conjunto, quando acabado; prepara, afina, repara e substitui as ferramentas, máquinas e respetivos acessórios. - Fazer soldaduras a estanho, solda forte ou com maçarico oxi-acetilénico e recoze, tempera, cimenta ou faz revenido às peças metálicas. - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Frota e Manutenção	Mecatrónico	Sup. Adm. Operacional	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do mecatrónico que consistem, nomeadamente, em: - Fazer o diagnóstico e a reparação de sistemas mecânicos, elétricos e eletrónicos de veículos; - Analisar esquemas elétricos e diagnóstica necessidades de reparação ou manutenção; - Realizar as ações de reparação/manutenção identificadas; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Frota e Manutenção	Mecânico	Sup. Adm. Operacional	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do mecânico que consistem, nomeadamente, em: - Detetar e diagnosticar falhas nos motores e suas partes; - Ajustar, examinar, testar e efetuar a revisão de motores de veículos automóveis; - Substituir motores ou seus componentes; - Ajustar, examinar, regular, desmantelar, reconstruir e substituir partes defeituosas de veículos; - Instalar ou ajustar motores, travões, direção ou outras partes dos veículos a motor; - Instalar, ajustar, efetuar revisão e substituir componentes mecatrónicos de veículos; - Executar manutenção programada (mudar óleo, lubrificar e afinar motores, realizar medição dos fumos dos veículos, etc.); - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Frota e Manutenção	Administrativo de Manutenção	Sup. Adm. Operacional	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do administrativo de manutenção que consistem, nomeadamente, em: - Recolher e tratar os valores para entrega à empresa que os recolhe; - Transmitir e fechar os valores da caixa para a DAF; - Divulgar instruções internas; - Registrar e participar sinistros; - Fazer os pedidos de alteração dos fardamentos; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Frota e Manutenção	Eletricista	Sup. Adm. Operacional	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do electricista que consistem, nomeadamente, em: - Instalar, afinar, reparar e efetuar a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em veículos; - Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas; - Instalar circuitos e aparelhagem elétrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia elétrica; - Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento; - Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes elétricos avariados; - Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos elétricos. - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Frota e Manutenção	Coordenador De Manutenção	Coordenação	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do Coordenador de Manutenção que consistem, nomeadamente, em: - Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; - Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; - Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; - Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colmatem as necessidades da sua Área; - Coordenar as atividades desenvolvidas pela Equipa de Manutenção, garantindo o cumprimento das prioridades e das metas estabelecidas a fim de assegurar o cumprimento dos processos e dos objetivos e a rentabilidade das atividades; - Efetuar a requisição de peças e outros materiais necessários para manutenção de equipamentos nomeadamente, lubrificantes, filtros, pneus, etc.; - Verificar o estado de manutenção dos equipamentos de trabalho; - Efetuar o controlo das operações de manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos, de acordo com os parâmetros revistos, de modo a prevenir eventuais avarias e garantir a operacionalidade do equipamento, dentro dos prazos definidos; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa;

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Frota e Manutenção	Lubrificador	Sup. Adm. Operacional	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do lubrificador que consistem, nomeadamente, em: -Lubrificar veículos ligeiros e pesados com óleos e massas, utilizando almotolias, pistolas de ar comprimido e outras ferramentas, tendo em vista o seu normal funcionamento e conservação; -Proceder à lavagem interior e exterior, simples ou completa para lhes retirar excessos de detritos de motores e demais necessário à realização da manutenção; -Colocar as viaturas em elevadores ou fossos, acionando os mecanismos adequados; -Limpar e mudar os óleos e massas lubrificantes em copos, motores, articulações, rolamentos, caixas de velocidade e outros órgãos; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Frota e Manutenção	Pintor	Sup. Adm. Operacional	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do Pintor que consistem, nomeadamente, em: -Aplicar betume e massa, e regularizar superfícies metálicas a fim de as preparar para pintura; -Aplicar massas e borrachas vedantes a fim de proteger as estruturas metálicas da ação dos agentes atmosféricos e outros; -Lavar, picar, raspar e escovar superfícies, utilizando agulhetas, picadeiras, raspadeiras, escovas de arame ou dispositivos mecânicos de decapagem; -Afinar o produto a utilizar, adicionando-lhe os ingredientes especificados; -Isolar, cobrindo com papel ou por outro processo, as superfícies a preservar; - Realiza a pintura de veículos automóveis -Aplicar, nas superfícies metálicas, várias camadas de primário, betume, subcapa, esmaltes ou vernizes, utilizando pincéis, rolos ou pistolas pulverizadoras; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Frota e Manutenção	Inspetor	Sup. Adm. Operacional	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do inspetor que consistem, nomeadamente, em: -Controlar tecnicamente e verificar condições de segurança dos veículos, de acordo com as normas legais e técnicas aplicáveis ao veículo; -Observar e verificar os sistemas, componentes e acessórios dos veículos automóveis (travões, direção, luzes, suspensão, emissão de poluentes, pneus, etc.); - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Frota e Manutenção	Coordenador Qualidade e Formação	Coordenação	Manutenção	Compreende as tarefas e funções do coordenador qualidade e frota que consistem, nomeadamente, em: -Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; -Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; -Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; -Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colmatem as necessidades da sua Área; - Identificar oportunidades de melhorias aos processos operacionais, a fim de garantir a sua otimização; - Realizar as auditorias internas previstas no programa, de forma independente e objetiva e documentar o trabalho; - Acompanhar auditorias externas que sejam realizadas; - Diagnosticar necessidades de formação resultantes dos findings das auditorias realizadas e articula ações com a Direção de Recursos Humanos planos de ação que colmatem as necessidades identificadas; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Frota e Manutenção	Técnico de Frota	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Técnico de Frota que consistem, nomeadamente, em: - Monitorizar a gestão de frota, garantindo o cumprimento das normas de fornecedores, parceiros e entidades públicas sempre necessário de forma a garantir o adequação de processos e políticas internas; -Garantir a documentação dos veículos, nomeadamente: registo de propriedade, seguro automóvel, livrete, taxas de circulação e comprovativo de inspeção; -Apoiar nas atividades inerentes ao pedido de indemnização dirigidos à seguradora, através da intermediação entre a empresa e os beneficiários; -Comunicar ao seu superior eventuais incidentes; -Apoiar na legalização das viaturas, deslocando-se às instalações das entidades competentes; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Frota e Manutenção	Coordenador de Manutenção e Infraestruturas	Coordenação	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Coordenador de Manutenção e Infraestruturas que consistem, nomeadamente, em: -Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; -Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; -Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; -Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colmatem as necessidades da sua Área; -Realizar as atividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com as especificações definidas superiormente, de forma a garantir o correto funcionamento dos mesmos; -Proceder à operação de equipamento específico para o desenvolvimento da atividade, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos, as orientações recebidas, cumprindo os requisitos de segurança; -Garantir a conservação do equipamento utilizado e proceder à deteção de avarias e / ou anomalias; -Colaborar com as equipas internas e subcontratadas de manutenção, garantindo a concretização das atividades sem ruturas; -- Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa;

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Frota e Manutenção	Responsável De Manutenção	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do responsável de manutenção que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e fazer aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Assegurar que os processos de manutenção são efetuados de forma eficaz, cumprindo os normativos internos e recomendações das fabricantes, de forma a preservar a integridade de equipamentos; - Garantir que a manutenção cumpre com os prazos definidos, de forma a disponibilizar os recursos necessários às Operações; - Desenvolver e implementar o plano de manutenção preventiva; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Jurídica	Administrativo Jurídico	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do administrativo jurídico que consistem, nomeadamente, em: - Executar tarefas associadas à redação e produção de documentos, organização, arquivo geral e expediente; - Registrar e colaborar na tramitação dos processos Judiciais, Contraordenacionais e Disciplinares; - Colaborar na tramitação processual e no registo dos processos judiciais, atualizando e consolidando os dados no sistema de controlo interno; - Executar os procedimentos necessários à tramitação dos processos contraordenacionais; - Proceder à notificação das testemunhas arroladas em cada processo judicial, contraordenacional e disciplinar; - Executar trabalhos/mapas com a informação consolidada; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Jurídica	Técnico Jurídico	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do técnico jurídico que consistem, nomeadamente, em: - Planear, organizar, registar e colaborar na tramitação dos processos Judiciais, Extrajudiciais, Contraordenacionais, Disciplinares; - Assegurar o envio dos processos às entidades externas, dentro dos prazos legais; - Analisar, assegurar e consolidar relatórios com informação de natureza diversa; - Assegurar e organizar os Livros de Atas da empresa; - Coordenar e consolidar as notificações das Entidades Administrativas (ANSR, ACT, ASAE, IMT) controlando e executando os atos necessários ao cumprimento dos normativos legais; - Colaborar na instrução dos pedidos de alterações registais junto da Conservatória de Registo Comercial; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Recursos Humanos	Técnico RH	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Técnico de RH que consistem, nomeadamente, em: - Aconselhar e executar recrutamento, colocação, formação, promoção e outras áreas da política de recursos humanos; - Apoiar e colaborar na realização de processamento salarial; - Realizar os procedimentos administrativos para a área; - Estudar e aconselhar sobre movimentos carreiras e necessidades de formação; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Assistente Da Rede De Vendas	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do assistente da rede de vendas que consistem, nomeadamente, em: - Gerir reclamações da rede de vendas; - Realizar a prestação de contas da rede de bilheteira; - Gerir os perdidos e achados; - Gerir o economato dos postos de venda / bilhética; - Realizar serviço externo; - Apoiar tecnicamente os canais de vendas; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Administrativo Comercial	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do administrativo comercial que consistem, nomeadamente, em: - Elaborar de circuitos de clientes, monitorizar Km dos serviços, suportar o controlo de custos dos motoristas de private hire; - Realizar prospeção comercial e o acompanhamento de clientes ocasionais; - Suportar a emissão de contratos e elaborar mapas de contagens; - Nos casos em que os contratos feitos com os clientes requeriram a cobrança de bilhete por parte do motorista, é responsável por realizar o apuramento de valores a devolver ao cliente; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho. - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área;

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Recursos Humanos	HRBP	Coordenação	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do HRBP que consistem, nomeadamente, em: -Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; -Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; -Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; -Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colmatem as necessidades da sua Área; -Atuar como elo de ligação entre as Direções que acompanha e Direção de Recursos Humanos; -Investigar as situações complexas identificadas, gerindo e acompanhando as atividades para a resolução das mesmas; -Acompanhar os indicadores e as análises de resultados dos departamentos da Direção de Recursos Humanos, relativos à Direções que acompanha, identificando tendências e promovendo ações de desenvolvimento e melhoria dos processos da Direção; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Recursos Humanos	Formador	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do formador nomeadamente, em: -Apoiar a identificação de necessidades e requisitos de formação para os recursos humanos e organização; -Preparar e desenvolver material de apoio à formação (manuais, auxiliares visuais, modelos de demonstração e referências a documentação de apoio); - Ministra formação teórica e prática da sua área de conhecimento; -Monitorizar e avaliar a formação contínua, a qualidade e eficácia da formação interna e externa e rever os objetivos, métodos e resultados da formação; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Recursos Humanos	Responsável De Desenvolvimento RH	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do responsável de desenvolvimento RH que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e fazer aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Promover a definição e a gestão dos processos de desenvolvimento de Recursos Humanos, nomeadamente Gestão de Desempenho e Carreiras assegurando a viabilidade e a adequação dos resultados dos processos à realidade organizacional; - Assegurar o reporte mensal à Direção de Recursos Humanos das atividades desenvolvidas na Unidade de Desenvolvimento, de âmbito técnico, formativo ou administrativo; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho. Compreende as tarefas e funções do administrativo de RH que consistem, nomeadamente, em: - Realizar o lançamento de dados necessários ao processamento salarial, nomeadamente ausências, gestão de tempos de trabalho, férias, alterações salariais; - Elaborar relatórios e KPI's das áreas administrativas de RH; - Realizar registos necessários junto de entidades próprias nomeadamente, segurança social, ACT etc.; - Encaminhar trabalhadores para a medicina no trabalho, acompanhando processos e registando dados em sistemas próprios; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Recursos Humanos	Administrativo De RH	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Recursos Humanos	Responsável De Recrutamento E Formação	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do responsável de recrutamento e formação que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e fazer aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Participar na elaboração de programas e no desenvolvimento de conteúdos de Formação estratégicos para o desenvolvimento das competências técnicas e comportamentais dos trabalhadores; - Garantir o cumprimento dos requisitos legais de Formação, encarados pelas entidades competentes; - Coordenar as atividades desenvolvidas pela área de Formação e Recrutamento, garantindo o cumprimento das prioridades e das metas estabelecidas a fim de assegurar a otimização dos processos, o cumprimento dos objetivos e a rentabilidade das atividades; - Assegurar a gestão dos processos de Recrutamento / Seleção e Integração de novos Colaboradores, garantindo a atração dos melhores talentos para a Alsa Todi, a fim de assegurar o cumprimento da estratégia e das políticas de recrutamento e seleção
Direção Recursos Humanos	Coordenador De Recrutamento	Coordenação	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Coordenador de Recrutamento que consistem, nomeadamente, em: - Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; - Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; - Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; - Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colimem as necessidades da sua Área; - Elaborar o plano mensal do recrutamento, prepara e acompanha a execução do mesmo; - Realizar as atividades de sourcing, recrutamento e seleção de candidatos; - Elaborar anúncios de emprego fazendo uso das descrições de função em vigor, realizar triagem curricular, entrevistas e encaminhamento dos candidatos para os testes de seleção; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Recursos Humanos	Coordenador Administrativo RH	Coordenação	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do coordenador administrativo RH que consistem, nomeadamente, em: -Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; -Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; -Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; -Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colmatem as necessidades da sua Área; -Elaborar o Plano de Atividades da área de Gestão Administrativa, com identificação das necessidades a nível de recursos e de orçamento, contribuindo para o Plano Anual de atividades da Direção de Recursos Humanos; -Coordenar as atividades desenvolvidas pela área de Gestão Administrativa, definindo as metas e as prioridades das atividades, a fim de garantir a otimização dos processos, o cumprimento dos objetivos e a rentabilidade das atividades; -Promover a definição de processos no âmbito da Gestão Administrativa de Recursos Humanos, nomeadamente processamento salarial, Gestão de Cadastro, Gestão de Contratos, assegurando a viabilidade e a adequação dos resultados dos processos à realidade organizacional; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Sistemas Informação	Técnico De TI	Técnico	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do Técnico de SI que consistem, nomeadamente, em: -Operar, manter e reparar avarias em redes de sistemas; -Operar e manter sistemas de comunicações de dados; -Apoiar o utilizador nos problemas com a rede e comunicação de dados; -Identificar áreas a necessitar de atualização de equipamentos e programas informáticos; -Instalar equipamento de computador, programas informáticos de rede, de sistemas operativos e de aplicações; -Executar a abertura, fecho, segurança e recuperação de problemas em redes de computador; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Sistemas Informação	Assistente De Informática	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do assistente de informática que consistem, nomeadamente, em: - Desenvolver planos para salvaguardar ficheiros de computadores contra modificações acidentais ou não autorizadas; - Formar os utilizadores em ferramentas informáticas e promover a segurança do sistema; - Estipular quem tem acesso aos dados, meios de segurança e alterações de programas; - Monitorizar registos dos vírus no computador para determinar as atualizações do sistema antivírus; - Alterar os ficheiros de segurança do computador para incorporar novo software e corrigir erros ou alterar os acessos; - Monitorizar a utilização de ficheiros e regular o acesso para segurança da informação; - Criptografar dados para transmissão, criar barreiras para preservar a confidencialidade da informação a ser transmitida e afastar a possibilidade de alteração dos dados. - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção Sistemas Informação	Responsável De SI	Gestão	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do responsável de SI que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e fazer aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Pode supervisionar toda uma iniciativa ou apenas projetos específicos; - Gerir diariamente o ciclo de vida do programa / projeto; - Coordenar os projetos e suas interdependências; - Gestão de Recursos de projeto; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção Comercial, Comunicação e Marketing	Assistente Comercial	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal	Compreende as tarefas e funções do assistente comercial que consistem, nomeadamente, em: - Emitir bilhetes ou títulos de viagem; - Esclarecer dúvidas, questões, passar indicações e aconselhar clientes sempre que necessário; - Operar caixa registadora para calcular montante a pagar; - Efetuar folhas de bilheteira, registar produtos vendidos e montantes recebidos; - Dar suporte direto à linha de apoio ao cliente; - Prestar Serviços de pós-venda; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Operações	Responsável de Planeamento	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de Responsável de Planeamento que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e fazer aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Realizar o planeamento operacional da oferta da Alsa Todi; - Definir o PVR e número ótimo de chapas e placas por unidade; - Gerir a criação e alteração de placas e chapas em sistema informático próprio; - Acompanhar e gerir projetos sempre que for chamado a participar - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Operações	Coordenador Operacional	Coordenação	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções do coordenador operacional que consistem, nomeadamente, em: -Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; -Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; -Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; -Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colmatem as necessidades da sua Área; - Assegurar que os horários previstos são cumpridos, através da elaboração de escalas de trabalho e garante da distribuição das mesmas; - Realizar ajustes diários à escala e registo dos mesmos em sistema; - Coordenar e supervisionar o trabalho realizado por outros que supervisione; - Garantir o cumprimento de políticas e processos internos; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Operações	Coordenador Do SAE	Coordenação	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções do coordenador de SAE que consistem, nomeadamente, em: -Elaborar o Plano de Atividades para a Área contribuindo para o Plano Anual da Área; -Gerir a equipa da sua Coordenação, distribuindo e coordenando as tarefas a realizar, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e os padrões de qualidade definidos; -Produzir relatórios de execução e medir KPI's definidos para a Área que coordena; -Fazer o levantamento de necessidades de formação, podendo sugerir ações de formação específicas que colimem as necessidades da sua Área; - Monitorizar a operação diária; - Gerir incidências do dia a dia através do prestação de apoio à resolução; - Elaborar relatórios de ocorrências e registo de anomalias ao serviço; - Estreitar ligação com a oficina para pedidos de viaturas e anomalias de viaturas; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Operações	Responsável De Parques, Mobiliário Urbano E Embarcados	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de responsável de Parques, Mobiliário Urbano e Embarcados que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; -Analisar e faz aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Coordenar a gestão dos parques, garantindo o correto parqueamento de viaturas, da realização dos procedimentos de higienização interna e externas das mesmas, abastecimento, verificação de validades de extintores e substituição sempre que necessário; - Garantir que os equipamentos e mobiliário urbano se encontram com informação atualizada e com condições adequadas para a sua utilização por parte dos clientes solicitando para tal manutenção preventiva; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa;

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Operações	Responsável Unidade Operacional	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de Responsável de Unidade Operacional que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e fazer aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Supervisionar e procurar maximizar os recursos e viaturas considerando os requisitos de operação; - Supervisionar as atividades da Unidade garantindo que as mesmas são realizadas de acordo com o Plano de Ação e em alinhamento com políticas/procedimentos internos e estratégia da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Operações	Responsável De Operações	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de Responsável de Operações que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e faz aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Acompanhar e suportar o desenho de respostas a concursos públicos através da análise de requisitos, análise e desenho de resposta agindo como elo de ligação com outras Direções, Unidades e Áreas; - Suportar as várias unidades da Alsa Todi na execução do Plano de Ação definido; - Acompanhar a execução do plano de oferta definido pela entidade reguladora; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Operações	Responsável de Planeamento e Controlo Operacional	Gestão	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções de responsável de planeamento e controlo operacional que consistem, nomeadamente, em: - Apoiar o Diretor/a da Direção na definição do Plano de Ação da Unidade, contribuindo no âmbito da Unidade a que está afeto/a; - Definir o Plano de Ação da Unidade, assegurando a implementação das iniciativas definidas, acompanhando o grau de execução e a evolução dos indicadores, de forma a antecipar medidas preventivas e/ou corretivas necessárias para a concretização dos objetivos da Área; - Implementar e acompanhar as iniciativas aprovadas no Plano de Ação da sua Unidade, reportando à Direção resultados e apresentando propostas de melhoria; - Analisar e faz aprovar ao Diretor/a necessidades de recrutamento, formação e revisões salariais; - Elaborar o planeamento da rede, em termos de horários, viagens, viaturas e serviços, através do software próprio; - Desenvolver estudos regulares, com recursos a simulação de serviços, procurando otimizar a oferta de placas e chapas, tendo em conta os meios humanos e materiais disponíveis; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Departamento	Função	Carreiras	Grupo funcional	Tarefas Gerais
Direção de Operações	Motorista	Motorista	Motorista	Compreende as tarefas e funções do motorista de autocarros que consistem, nomeadamente, em: - Conduzir autocarros (em circuitos urbanos, interurbanos e de longa distância) para transporte de passageiros, segundo percursos e horários definidos; - Cumprir integralmente o código da estrada; - Adequar a velocidade de condução tendo em atenção o horário, comodidade e segurança dos passageiros; - Parar veículo nos locais estabelecidos, para entrada e saída de passageiros; - Controlar movimento de passageiros, efetuar cobrança de bilhetes ou verificar validade de títulos de transporte e prestar contas dos recebimentos; - Providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelar pela manutenção, reparação e limpeza; - Colocar a viatura ao abastecimento de combustível e AdBlue, sendo que nos veículos a gás e/ou elétricos poderá realizar o abastecimento de forma autónoma; - Utilizar os meios tecnológicos embarcados a bordo; - Acolher e informar os clientes; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.
Direção de Operações	Assistente De Parque	Sup. Adm. Operacional	Outro Pessoal de Movimento	Compreende as tarefas e funções do assistente de parque que consistem, nomeadamente, em: - Identificar a documentação obrigatória e que tenha de estar a bordo da viatura e passam a indicação à manutenção dos documentos em falta; - Fazer uma verificação dos equipamentos embarcados, realizando a manutenção dos mesmos ou reportam caso necessário ao superior hierárquico; - Supervisionar a limpeza interior e realizar a exterior; - Realizar o abastecimento do veículo e aquecimento do mesmo, sempre que necessário; - Controlar e substituir os extintores nas viaturas; - Registrar em sistema próprio informação necessária e definida para a área; - Executar outras tarefas no âmbito das suas competências que contribuam para o sucesso da empresa; - Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, membro da direção.

Sérgio Manuel Santos Paulino, membro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, mandatário.

Sérgio Pereira Azevedo Neto, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, mandatário.

João Manuel Conceição Saúde, mandatário.

Pela empresa Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da}:

Juan Gomez Piña, mandatário.

José Perleques, mandatário.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 21 de março de 2023, a fl. 20 do livro n.º 13, com o n.º 90/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula única

Revisão de acordo de empresa

1- A CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (doravante conjuntamente designadas como «partes»), acordam na terceira revisão do acordo de empresa entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021.

2- Em resultado do disposto no número anterior, são:

- a) Alteradas as cláusulas 1.^a, 4.^a, 5.^a, 7.^a a 11.^a, 16.^a a 25.^a, 27.^a a 33.^a, 35.^a a 40.^a, 42.^a, 43.^a, 45.^a a 54.^a, 56.^a a 58.^a, 60.^a, 61.^a, 63.^a a 73.^a e 76.^a, que passam a ter a redação indicada abaixo;
- b) Renumeradas as cláusulas 34.^a e seguintes;
- c) Aditadas as cláusulas 36.^a, 57.^a e 57.^a-A;
- d) Eliminados os considerandos, a anterior cláusula 34.^a e a cláusula B do anexo I.

2- Para efeitos do disposto nos números anteriores, procede-se à republicação do texto integral do acordo de empresa, já incorporando as alterações ao mesmo decorrentes da presente (terceira) revisão.

3- Nos termos do artigo 478.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho:

- a) O disposto na nova cláusula 57.^a-A do acordo de empresa tem efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2023, relativamente ao ano de 2023;
- b) As alterações introduzidas à cláusula 68.^a do acordo de empresa têm efeitos retroativos para o exercício financeiro de 2022.

4- Para efeitos do disposto nos artigos 494.º, número 2, e 519.º, número 3, do Código do Trabalho, as partes expressamente consignam que o presente acordo de revisão do AE corresponde à terceira revisão do acordo de empresa, motivo pelo qual se procedeu à elaboração de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM (doravante designada de «AEdP») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pela associação sindical outorgante.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, além da AEdP, um número aproximado de 533 trabalhadores.

3- A AEdP tem por objeto social, em regime de gestão delegada, na área do município do Porto:

- a) A gestão e exploração dos sistemas públicos de captação e distribuição de água e de drenagem e tratamento de águas residuais;
 - b) A gestão e exploração dos sistemas públicos de águas pluviais e respetivas ampliações em arruamentos existentes;
 - c) A realização de trabalhos de limpeza e desobstrução de linha de água, rios e ribeiras urbanas, bem como a sua reabilitação e renaturalização;
 - d) A realização de trabalhos necessários à melhoria das áreas e águas balneares;
 - e) A definição da estratégia energética municipal integrada, tendo em vista a obtenção de eficiências operacionais, a disponibilização de uma oferta integrada, o combate à pobreza energética e a redução das emissões de GEE (gases com efeito de estufa), e respetiva monitorização;
 - f) A gestão dos contratos de fornecimento de energia elétrica dos consumos próprios e públicos do Município do Porto, monitorização e gestão da utilização energética nas instalações municipais e nas infraestruturas de iluminação pública e arquitetónica;
 - g) Gestão e apoio à gestão do contrato de concessão de distribuição de energia elétrica em baixa tensão, em que é concedente o município do Porto;
 - h) A implementação de projetos de eficiência energética em instalações municipais;
 - i) A gestão e desenvolvimento da rede de carregadores para veículos elétricos;
 - j) A construção, operação e manutenção de instalações de produção de energia renovável na esfera das instalações municipais, tendentes à promoção do autoconsumo;
 - k) O desenvolvimento de comunidades energéticas renováveis no âmbito geográfico do Município do Porto;
 - l) A atuação como operador de mercado, transacionando a energia excedente do autoconsumo, incluindo a compra e a venda a grosso e a retalho de eletricidade, desde que devidamente licenciado para o efeito, nos termos da lei geral;
 - m) Acessoriamente, a empresa poderá exercer outras atividades relacionadas com o seu objeto social.
- 4- Para efeitos do disposto no número 1:
- a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades, ao serviço da AEdP em qualquer regime de mobilidade;
 - b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

- 1- O período de vigência do AE é de 2 (dois) anos, contados a partir da data que resultar da cláusula anterior.
- 2- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de 12 meses, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes a poder denunciar a qualquer altura.
- 3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou desenvolvimento profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

- a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;
- b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
- d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

- a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Proibição de discriminação

1- A AEdP não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à AEdP provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 6.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 7.^a

Proibição de assédio

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

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AEdP, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

4- À prática de assédio aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias da AEdP e dos trabalhadoresCláusula 8.^a**Deveres gerais das partes**

1- A AEdP e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a**Deveres da AEdP**

1- A AEdP deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Cumprir as disposições do presente AE;
- l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;
- m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;
- n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;
- o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da AEdP, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);
- p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da AEdP.

2- Na organização da atividade, a AEdP deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- A AEdP deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- A AEdP deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Cláusula 10.^a**Deveres do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da AEdP;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções da AEdP, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;
- k) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE;
- l) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;
- m) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- n) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;
- o) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- p) Utilizar os instrumentos e equipamento que a tal sejam obrigados, definidos em regulamento interno;
- q) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;
- r) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de trabalho, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da AEdP como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de liderança ou que tenham sob a sua dependência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização das áreas funcionais, adotando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Gerir as várias atividades sob a sua dependência e cooperar com as demais lideranças no sentido de que os objetivos da AEdP sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das atividades/tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e) Dar resposta em tempo útil a todos os pedidos que lhes forem apresentados;
- f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazer as advertências de forma tão reservada quanto possível.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se designadamente regimes especiais os de trabalhadores com vínculo de emprego público, os quais se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto.

Cláusula 11.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido à AEdP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Admissão de trabalhadoresCláusula 12.^a**Noção de período experimental**

- 1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.
- 2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
- 3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 13.^a**Duração do período experimental**

- 1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.
- 2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
- 3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
- 4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.
- 5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.
- 6- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

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

Cláusula 15.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

- a) Funções de liderança, com reporte direto ao conselho de administração, ao diretor-geral ou equivalente;
- b) Funções de liderança que impliquem especial relação de confiança em relação aos titulares de funções identificados na alínea anterior;
- c) Funções de assessoria ou de secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos referidos na alínea a).

CAPÍTULO V

Atividade do trabalhador

Cláusula 17.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da AEdP.

2- Os trabalhadores serão posicionados pela empresa, segundo a função que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a prestação da atividade ao serviço da AEdP concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 18.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da AEdP não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato ou do acordo de mobilidade que justifique o exercício de funções ao serviço da AEdP.

2- Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, a AEdP de-

verá procurar outro posto de trabalho que possa ser atribuído ao trabalhador, desde que tal se revele adequado e eficiente para a atividade da empresa.

3- Caso ao posto de trabalho encontrado nos termos do número anterior corresponda uma retribuição inferior àquela que o trabalhador vinha auferindo, a alteração de posto de trabalho só ocorrerá mediante acordo do trabalhador e após autorização concedida pelas autoridades laborais.

4- Caso a alteração de posto de trabalho não seja possível, nos termos dos números anteriores da presente cláusula, o contrato de trabalho caducará.

5- No caso de trabalhador ao serviço da AEdP pertencente aos quadros de outra entidade ou empresa, o disposto na primeira parte do número 2 da presente cláusula implica a cessação do contrato ou acordo que sirva de base ao desempenho de funções do trabalhador ao serviço da AEdP, sempre que não seja possível a afetação do trabalhador a outro posto de trabalho, nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula.

Cláusula 20.^a

Atividades desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as atividades correspondentes à função para que se encontra contratado ou para a qual foi admitido ao serviço da AEdP, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida função, a atividades mais adequada às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A função contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da AEdP, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as atividades que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas em funções enquadradas no mesmo grupo funcional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.

4- Sempre que o exercício de atividades acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 21.^a

Mobilidade funcional

1- A AEdP pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente atividades não compreendidas na função contratada.

2- A ordem de alteração deve ser comunicada por escrito, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 5 anos.

3- A alteração de atividades implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para a função que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Com a alteração de função o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente à mesma.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho dos trabalhadores é a área do Município do Porto, incluindo cada uma das instalações que a AEdP tenha dentro da mesma, bem como o domicílio do trabalhador, sempre que este último exerça aí habitualmente funções.

2- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de trabalho, para fora do Município do Porto, a AEdP assegurará o transporte dos mesmos.

3- Sempre que um trabalhador trabalhe habitualmente fora das instalações da AEdP, deverá sempre iniciar a sua jornada de trabalho nas instalações da AEdP ou em qualquer outro local indicado por esta última.

Cláusula 23.^a**Transferência do local de trabalho**

1- A AEdP pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
b) Quando outro motivo do interesse da AEdP o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação.

5- No caso de transferência definitiva que cause prejuízo sério ao trabalhador:

a) O trabalhador contratado pela AEdP pode resolver o contrato, tendo direito à compensação legalmente prevista.

b) Os trabalhadores a exercerem funções na AEdP em qualquer regime de mobilidade, poderão pôr unilateralmente termo ao regime de mobilidade.

Cláusula 24.^a**Transferência a pedido do trabalhador**

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da AEdP, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;
b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;
c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a AEdP apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 25.^a**Procedimento em caso de transferência do local de trabalho**

1- A AEdP deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VII

Organização dos tempos de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos geraisCláusula 26.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho da generalidade dos trabalhadores não pode ser superior a 35 (trinta e cinco)

horas semanais nem 7 (sete) horas diárias.

2- No caso de trabalhadores afetos a áreas funcionais a funcionar em regime de laboração contínua, que não podem ser interrompidas, o período normal de trabalho pode ter mais 1 (uma) hora por dia e mais 5 (cinco) horas por semana.

3- No caso previsto no número anterior, e enquanto os trabalhadores estiverem sujeitos a esse período normal de trabalho, os mesmos terão direito a um acréscimo remuneratório, processado como «Acréscimo PNT», no valor bruto correspondente à proporção do aumento do período normal de trabalho face à generalidade dos trabalhadores.

4- O acréscimo remuneratório previsto no número anterior:

a) Será considerado para efeitos de cálculo da retribuição horária prevista na cláusula 57.^a, nos subsídios de férias e de Natal, para a remuneração a considerar na cláusula 67.^a, número 1, bem como em qualquer outra disposição legal que use como referência de cálculo a retribuição base;

b) Deixará de ser devido no momento em que o trabalhador volte a estar, por qualquer motivo, sujeito ao período normal de trabalho previsto no número 1 da presente cláusula.

5- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 (trinta) minutos nem superior a 2 (duas) horas, não considerado tempo de trabalho, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração inferior a 1 hora, de modo a que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.

3- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 28.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à AEdP determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a AEdP deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 29.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A AEdP elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

a) Firma ou denominação da AEdP;

b) Atividade exercida;

c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;

d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da AEdP ou de estabelecimento desta última;

e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;

f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;

g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa

de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A AEdP está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 30.^a

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

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

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

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos.

Cláusula 32.^a

Horário fixo

Entende-se por horário fixo aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 33.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, fora do período abrangido pelas plataformas fixas.

2- Serão fixadas ao trabalhador 2 (duas) plataformas fixas, as quais não podem ter, no seu conjunto duração inferior a 4 horas e 30 minutos (quatro horas e meia) horas, e isoladamente duração inferior a 1 (uma) hora.

3- Na gestão dos tempos de trabalho feita pelo trabalhador, este:

- a) Não pode ultrapassar uma média semanal de 35 (trinta e cinco) horas, num período de referência de 1 (um) mês;
- b) Tem de cumprir com o disposto na cláusula 27.^a

3- Se o trabalhador previr ultrapassar a média semanal prevista na alínea a) do número anterior, deverá solicitar autorização prévia expressa à sua respetiva liderança para o fazer, indicando o número de horas em

causa e o fundamento para esse desvio. Caso esse desvio seja aprovado pela respetiva liderança, as horas em causa terão de ser compensadas com trabalho a menos no mês subsequente, não podendo haver acumulação de horas por mais do que um mês.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, não serão aprovados desvios superiores a 7 horas em cada mês.

5- No final do período de referência previsto no número anterior, é efetuado o apuramento de horas prestadas pelo trabalhador, dando lugar:

- a) À marcação de uma falta por cada período igual a 7 (sete) horas de trabalho em falta;
- b) À marcação de ausência pelo período de trabalho em falta que, após a aplicação da alínea anterior, seja inferior a 7 (sete) horas;
- c) À atribuição de crédito de horas, pelo período prestado em acréscimo, a contar no período de referência seguinte àquele que lhe deu origem.

6- Para efeitos do disposto nas alíneas a) e b) do número 4, o total de faltas e ausências serão reportadas ao último ou últimos dias do período de referência a que o débito respeita.

7- Em áreas funcionais com mais de um trabalhador, as plataformas fixas serão fixadas de forma a que, por cada função, cubram todo o período de funcionamento das referidas áreas funcionais.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, serão considerados os horários de trabalho de todos os trabalhadores da área funcional com as mesmas ou idênticas funções.

Cláusula 34.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de pausa de 30 (trinta) minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de 30 (trinta) minutos de trabalho ao período normal de trabalho diário estipulado nos termos da cláusula 26.^a deste AE (Período normal de trabalho).

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos a organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores rodam entre dois ou mais turnos previamente fixados, estando assim sujeitos às diferentes variações de horários de trabalho.

2- Devem ser organizados diferentes turnos de trabalhadores sempre que o período de funcionamento da área funcional a que os mesmos estejam afetos ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

4- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

5- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se designadamente serviços que não podem ser interrompidos as atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade dos serviços essenciais de abastecimento de água, drenagem urbana e iluminação pública.

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

1- Os trabalhadores afetos à prestação de serviço público essencial poderão ser colocados pela AEdP em regime de prevenção.

2- Quando em regime de prevenção o trabalhador terá de estar contactável e disponível para ser chamado para trabalhar em caso de necessidade da AEdP relacionada com os serviços essenciais a que está afeto.

3- O regime de prevenção não obriga à permanência do trabalhador no seu local de trabalho, podendo o mesmo assim dedicar-se à sua vida pessoal, sem prejuízo do disposto no número anterior.

4- A AEdP comunicará ao trabalhador, com pelo menos 7 dias de antecedência, os dias em que o mesmo estará em regime de prevenção.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, serão elaboradas as respetivas escalas de prevenção, identificando os dias em que cada trabalhador estará em regime de prevenção. As escalas de prevenção deverão ser preferencialmente rotativas por todos os trabalhadores da respetiva equipa de trabalho que exerçam a mesma função.

SECÇÃO III

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 37.^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 funções de liderança;
- b) Funções de confiança ou apoio a membros do conselho de administração ou lideranças de 1.º nível organizacional;
- c) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;
- d) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da AEdP, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 38.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela AEdP.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a AEdP;
- c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 2 da cláusula 26.^a;
- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;
- e) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao trabalho que implique perda de retribuição, desde que por iniciativa, ou com a concordância do trabalhador;
- f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, total ou parcial, da AEdP, nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades das áreas funcionais, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela AEdP, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 40.^a**Limites de duração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

- a) A 200 horas por ano;
- b) A 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

SECÇÃO V

Trabalho noturnoCláusula 41.^a**Noção de trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 (vinte e duas horas) de um dia e as 7h00 (sete horas) do dia seguinte.

SECÇÃO VI

DispensasCláusula 42.^a**Dia de aniversário**

1- O trabalhador tem direito a dispensa da prestação de trabalho no dia do seu aniversário, sem perda do direito à remuneração.

2- Caso o dia de aniversário coincida com dia de descanso ou feriado, a dispensa deverá ser gozada no dia útil seguinte.

3- Excecionalmente, quando previamente solicitado pelo trabalhador e acompanhado de parecer favorável da liderança da respetiva área funcional a que o mesmo pertence, a AEdP pode autorizar que a dispensa da prestação do trabalho seja gozada noutro dia.

4- Em ano comum é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e tolerância de pontoCláusula 43.^a**Duração do período das férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de antiguidade com trabalho efetivo.

Cláusula 44.^a**Feriados**

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado feriado o dia de São João (24 de junho).

Cláusula 45.^a**Tolerância de ponto**

1- Sempre que a Câmara Municipal do Porto atribua tolerância de ponto nos dias abaixo indicados, a AEdP atribuirá igualmente tolerância de ponto aos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) 24 de dezembro ou outro dia por ocasião do Natal;
- c) 31 de dezembro ou outro dia por ocasião do Ano Novo.

2- No caso de trabalhadores afetos a serviços essenciais, em que não se revele possível o gozo da tolerância de ponto por todos os trabalhadores das respetivas equipas no dia em causa, serão elaboradas escalas para que o gozo da tolerância de ponto seja gozado por todos, no máximo, nos 15 dias seguintes.

CAPÍTULO IX**Faltas****Cláusula 46.^a****Noção de falta**

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 47.^a**Tipos de falta**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 48.^a;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 49.^a, respetivamente;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 48.^a**Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim**

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

d) Até um dia para deslocação a funeral por falecimento de parente no 3.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 49.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o trabalhador deverá entregar à AEdP, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 51.^a:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 50.^a

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 51.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- Nos 5 dias seguintes à ausência o trabalhador tem de apresentar prova do facto invocado para a justificação da mesma.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à AEdP de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 52.^a

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justifi-

cadadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) A prevista na cláusula 49.^a;
 - d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 47.^a quando excedam 30 dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.
- 3- A falta prevista na cláusula 49.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 53.^a

Efeitos de falta injustificada

- 1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
- 2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.
- 3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, a AEdP pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
 - b) Sendo superior a trinta minutos, a AEdP pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente

O disposto nos artigos 15.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho prevalece, quanto às matérias aí previstas, sobre o disposto no presente AE, relativamente aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 55.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

- 1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:
 - a) Por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à AEdP, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;
 - b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.
- 2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 56.^a

Retribuição base

- 1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, as retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.
- 2- Os trabalhadores que sejam admitidos para os grupos funcionais e categorias profissionais das tabelas do anexo I, mas que tenham uma experiência relevante para a função inferior a 2 (dois) anos, terão direito à retribuição base mínima «sem experiência relevante» prevista na coluna zero dos níveis retributivos das tabelas do anexo I.

3- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) Considera-se «experiência relevante» o período de tempo em que o trabalhador esteve a exercer funções iguais ou equivalentes àquelas para as quais é admitido, ao abrigo de uma relação laboral na AEdP ou em entidade externa;

b) Logo que o trabalhador atinja os 2 anos de experiência relevante na função, o mesmo terá automaticamente direito à retribuição base mínima prevista para a função inerente à respetiva categoria;

4- O disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores com a categoria profissional de «fiscal», «auxiliar especializado», «auxiliar geral».

5- O disposto nos números 2 a 4 da presente cláusula é apenas aplicável aos trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor dos números 2 a 4 da presente cláusula.

Cláusula 57.^a

Opção pela remuneração base de origem

1- Os trabalhadores com vínculo de emprego público suspenso que se encontrem a exercer funções na AEdP em regime de cedência de interesse público poderão, a todo o tempo, optar pela remuneração base que lhes seria devida na posição jurídico-funcional de origem, através de comunicação escrita dirigida à AEdP.

2- Uma vez realizada a opção referida no número anterior pelo trabalhador, a mesma produzirá os seus efeitos pelo período mínimo de 1 (um) ano, não podendo o trabalhador voltar a optar pela remuneração base aplicável na AEdP antes de findo esse período.

3- Os trabalhadores que optem pela remuneração base da posição jurídico-funcional de origem deixarão de ter direito ao valor da retribuição base que seja praticada pela AEdP, nos termos previstos nas cláusulas 56.^a e 57.^a-A, e a decorrente da política remuneratória vigente na empresa, continuando a aplicar-se todas as demais matérias previstas neste AE.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o período durante o qual o trabalhador opte pela remuneração base que lhe seria devida na posição jurídico-funcional de origem não será considerado para nenhum efeito na política remuneratória da AEdP, designadamente para quaisquer aumentos retributivos que sejam determinados ao abrigo da mesma ou para preenchimento de qualquer critério, incluindo tempo de serviço, necessário para ter acesso a aumentos retributivos decorrentes da política remuneratória.

Cláusula 57.^a-A

Aumentos salariais 2023-2026

1- Com a entrada em vigor da revisão do AE de 2023, os trabalhadores ao serviço da AEdP terão direito a um aumento da retribuição no valor de 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze centimos).

2- O aumento referido no número anterior verificar-se-á igualmente a 1 de janeiro de 2024, 2025 e 2026.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada em cada ano referente ao período de 2023 a 2026, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze centimos). Neste último caso, estes trabalhadores terão direito a um aumento retributivo correspondente à diferença entre 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze centimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida.

4- Os trabalhadores que, até à data de entrada em vigor da revisão do AE de 2023, auferiram uma retribuição base igual ou superior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro centimos) terão direito a um aumento retributivo de 2 %, bem como aumento de igual percentagem a 1 de janeiro de 2024, 2025 e 2026, não se lhes aplicando o disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula.

Cláusula 58.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (*RM*) é a seguinte:

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

em que «*RM*» corresponde à retribuição base mensal, e «*n*» corresponde ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 59.^a**Subsídio de turno**

1- É devido pagamento de subsídio de turno aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, nos termos previstos na cláusula 35.^a, nos seguintes montantes ilíquidos:

a) Para os trabalhadores afetos a turnos de laboração contínua (7 dias por semana e 24h por dia), um subsídio de turno no valor mensal de 325,00 € (trezentos e vinte e cinco euros);

b) Para os trabalhadores afetos a turnos que não funcionam em regime de laboração contínua, mas que funcionam 7 dias por semana, um subsídio de turno no valor mensal de 225,00 € (duzentos e vinte e cinco euros);

c) Para os demais trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, um subsídio de turno no valor mensal de 150,00 € (cento e cinquenta euros).

2- O subsídio de turno inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mormente a título retributivo.

3- Os trabalhadores em regime de turno que, nos termos do número 1 da presente cláusula, tenham direito ao subsídio de turno previsto na alínea c), mas que auferam um subsídio de turno de valor superior, continuarão a auferir o mesmo valor de subsídio de turno, enquanto se mantiverem nesse regime de turnos.

Cláusula 60.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

A retribuição por isenção de horário de trabalho não pode ser inferior a:

a) 25 % da retribuição base em caso de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 13 % da retribuição base nas demais modalidades de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 61.^a**Retribuição das férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em trabalho efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base mensal, a ser pago no mês de junho.

Cláusula 62.^a**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 63.^a**Pagamento do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago nos termos a cada momento previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 64.^a**Pagamento do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;

b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 65.^a**Subsídio de prevenção**

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, nos termos previstos na cláusula 36.^a, o trabalhador tem direito a um subsídio de 1,38 € (um euro e trinta e oito cêntimos) brutos por cada hora em que esteja de prevenção, sem prestar qualquer trabalho.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar trabalho, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 66.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 67.^a**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 68.^a**Distribuição de resultados**

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AEdP obtenha um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3 300 000,00 € (três milhões e trezentos mil euros), submeterá à consideração da assembleia geral uma distribuição dos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço no valor máximo de 200 000,00 € (duzentos mil euros). A proposta de distribuição dos resultados pelos trabalhadores será feita de acordo com as regras previstas na presente cláusula.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) Apenas será proposta a distribuição dos resultados pelos trabalhadores que, na avaliação de desempenho referente ao ano a que o exercício financeiro diz respeito, tenham tido uma avaliação de desempenho igual ou superior a 2, de acordo com o modelo de gestão de desempenho que se encontre em vigor na AEdP;

b) A distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado e desde que o trabalhador tenha pelo menos 6 meses de trabalho efetivo no ano a que diz respeito o exercício financeiro;

c) Os trabalhadores que passarem a trabalhar na AEdP durante o ano civil a que diz respeito o exercício financeiro, apenas integrarão a proposta de distribuição dos resultados se tiverem um mínimo de 6 meses de trabalho efetivo, sendo que nesses casos a distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado nesse ano;

d) Os trabalhadores que deixarem de trabalhar na AEdP durante o ano civil a que diz respeito o exercício financeiro não integrarão a proposta de distribuição dos resultados, exceto se o motivo para terem deixado de trabalhar seja a reforma ou aposentação do trabalhador, caso em que a distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado nesse ano.

3- Para efeitos do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior, considera-se como tempo de trabalho efetivo:

a) O gozo de licenças, faltas e dispensas previstas nos artigos 65.º, número 1 e número 2 e 252.º do Código do Trabalho;

b) As faltas por internamento do trabalhador, desde que seja apresentado documento comprovativo do internamento;

c) O crédito de horas e faltas dadas por trabalhador membro de uma das estruturas de representação coletiva prevista no artigo 404.º do Código do Trabalho, desde que dadas para o exercício dessas funções;

d) O exercício do direito à greve, desde que aquela não seja declarada ou executada de forma contrária à lei.

4- Na proposta a apresentar pela AEdP, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a concreta distribuição dos resultados por cada trabalhador será definida em função da avaliação de desempenho de cada um, correspondente a uma percentagem sobre a retribuição base do mesmo, com um mínimo de 10 % e um máximo de 90 %, nos seguintes termos:

a) As percentagens serão atribuídas a cada trabalhador em crescendo, de acordo com a avaliação de desempenho de cada um;

b) A trabalhadores com a mesma avaliação de desempenho será atribuída a mesma percentagem;
c) As percentagens a atribuir aos trabalhadores terão sempre em consideração a verba global máxima de distribuição dos resultados, indicada no número 1 da presente cláusula, sem prejuízo do indicado nas alíneas anteriores.

5- Sempre que, em resultado do disposto nos números anteriores e de aprovação pelo acionista da proposta nesse contexto apresentada pela AEdP, houver lugar à distribuição dos resultados pelos trabalhadores ao serviço desta última, a mesma será feita após a sua aprovação pelo acionista e uma vez fechado o ciclo de avaliação de desempenho do ano anterior.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da presente cláusula, o resultado líquido de exercício de 3 300 000,00 € (três milhões e trezentos mil euros) deverá integrar já o efeito dos gastos com o pessoal de eventual participação nos resultados pelos trabalhadores, em cumprimento das normas contabilísticas aplicáveis.

7- Caso haja lugar a distribuição de resultados pelos trabalhadores nos anos de 2023 e de 2024, por referência aos exercícios financeiros de 2022 e 2023, respetivamente, as partes acordam estabelecer um regime transitório excecional para esse ano, em que a concreta distribuição dos resultados por cada trabalhador será definida em função da avaliação de desempenho de cada um, correspondente a uma percentagem sobre a retribuição base do mesmo, com um mínimo de 15 % e um máximo de 80 %, aplicando-se, em tudo o demais, o disposto nos números anteriores.

Cláusula 69.^a

Ajudas de custo por deslocações em serviço

Os trabalhadores ao serviço da AEdP terão direito a ajudas de custo por deslocações em serviço nos termos previstos para a Administração Pública.

Cláusula 70.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores ao serviço da AEdP que não sejam beneficiários da ADSE terão direito a beneficiar do seguro de saúde subscrito pela empresa.

CAPÍTULO XI

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 71.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AEdP, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AEdP, com a antecedência mínima de 6 meses.

CAPÍTULO XII

Segurança e medicina no trabalho

Cláusula 72.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A AEdP assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança na AEdP tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- É dever de todos os trabalhadores da AEdP participarem nas formações de segurança e saúde no trabalho, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

Cláusula 73.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores da AEdP ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, quando para tal forem convocados.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 74.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobrevivência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 75.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexas, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão paritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, bem como propor novas categorias profissionais.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos de cada uma das associações sindicais signatárias, e com igual número de elementos por parte da AEdP.

3- A comissão paritária reunirá na sede da AEdP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às restantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

ANEXO I

TABELA SALARIAL: 2023

Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 355,66 €	3 023,73 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1 677,61 €	2 355,66 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantido a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 499,02 €	1 677,61 €		
	8			1 339,59 €	1 499,02 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 107,52 €	1 339,59 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou o coordenador.	991,49 €	1 107,52 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	870,41 €	991,49 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 107,52 €	1 339,59 €	1 499,02 €	1 677,61 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	991,49 €	1 107,52 €	1 339,59 €	1 499,02 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	870,41 €	991,49 €	1 107,52 €	1 339,59 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	780,61 €	870,41 €	991,49 €	
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	760,00 €	780,61 €	870,41 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		760,00 €	780,61 €	
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.			760,00 €	

TABELA SALARIAL: 2024

Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 407,77 €	3 084,21 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1 729,72 €	2 407,77 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantido a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 551,13 €	1 729,72 €		
	8			1 391,70 €	1 551,13 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 159,63 €	1 391,70 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou o coordenador.	1 043,60 €	1 159,63 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	922,52 €	1 043,60 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 159,63 €	1 391,70 €	1 551,13 €	1 729,72 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 043,60 €	1 159,63 €	1 391,70 €	1 551,13 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	922,52 €	1 043,60 €	1 159,63 €	1 391,70 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.	832,72 €	922,52 €	1 043,60 €	
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.				
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.	810,00 €	832,72 €	922,52 €	
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.				
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.		810,00 €	832,72 €	
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.				

TABELA SALARIAL: 2025

Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 459,88 €	3 145,89 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1 781,83 €	2 459,88 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantido a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 603,24 €	1 781,83 €		
	8			1 443,81 €	1 603,24 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 211,74 €	1 443,81 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou o coordenador.	1 095,71 €	1 211,74 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	974,63 €	1 095,71 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 211,74 €	1 443,81 €	1 603,24 €	1 781,83 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 095,71 €	1 211,74 €	1 443,81 €	1 603,24 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	974,63 €	1 095,71 €	1 211,74 €	1 443,81 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.	884,83 €	974,63 €	1 095,71 €	
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.				
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.	855,00 €	884,83 €	974,63 €	
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.				
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.		855,00 €	884,83 €	
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.				

TABELA SALARIAL: 2026

Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 511,99 €	3 208,81 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1 833,94 €	2 511,99 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantido a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 655,35 €	1 833,94 €		
	8			1 495,92 €	1 655,35 €		
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 263,85 €	1 495,92 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou o coordenador.	1 147,82 €	1 263,85 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	1 026,74 €	1 147,82 €		
Técnico	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 263,85 €	1 495,92 €	1 655,35 €	1 833,94 €
	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 147,82 €	1 263,85 €	1 495,92 €	1 655,35 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	1 026,74 €	1 147,82 €	1 263,85 €	1 495,92 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.	936,94 €	1 026,74 €	1 147,82 €	
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.				
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.	900,00 €	936,94 €	1 026,74 €	
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.				
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.		900,00 €	936,94 €	
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.				

Cláusula A

Integração nas categorias profissionais

1- No momento da admissão, os trabalhadores são integrados nas categorias profissionais de acordo com a função efetivamente desempenhada.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, no caso de categorias profissionais com diferentes níveis do grupo funcional técnico, os trabalhadores serão integrados no respetivo nível de acordo com os seguintes critérios:

a) Nível 1: Trabalhador é capaz de resolver problemas de complexidade reduzida e tem uma autonomia reduzida, podendo estar sujeito a supervisão por colaboradores de níveis mais altos;

b) Nível 2: Trabalhador desempenha o descritivo funcional inerente à sua categoria/função em pleno, é capaz de resolver problemas de complexidade média e tem um grau de autonomia média;

c) Nível 3: Trabalhador é capaz de resolver problemas de maior complexidade, tem total autonomia e pode supervisionar o trabalho de colaboradores de níveis mais baixos.

3- Para os efeitos do disposto no número 1, no caso do grupo funcional operacional e administrativo, os trabalhadores serão integrados no respetivo nível de acordo com os seguintes critérios:

a) Nível 1: Trabalhador é capaz de resolver problemas de complexidade reduzida e/ou média, tendo uma autonomia reduzida e/ou média, podendo estar sujeito a supervisão por colaboradores com níveis mais altos;

b) Nível 2: Trabalhador é capaz de resolver problemas de maior complexidade, tem total autonomia e pode supervisionar o trabalho de colaboradores de níveis mais baixos.

Porto, 17 de março de 2023.

Pela CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM:

Ana Cabral, administradora.

Rúben Fernandes, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, mandatário.

Depositado em 28 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 101/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Alteração salarial e outras

A presente revisão atualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, cuja última republicação integral com texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019.

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 25.^a, 30.^a, 31.^a, 39.^a, 43.^a, 84.^a e 86.^a e, bem assim, dos anexos I, II, III e IV do acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019, aditando-se ainda uma nova cláusula 54.^a-A, nos termos que se seguem:

Cláusula 25.^a

Horários por escala

1- [Inalterado.]

2- [Inalterado.]

3- A empresa comunica ao trabalhador, com uma antecedência mínima de oito dias, a escala de serviço, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados, podendo este prazo ser diminuído na medida estritamente necessária em casos excecionais justificáveis.

4- [Inalterado.]

5- [Inalterado.]

6- [Inalterado.]

Cláusula 30.^a

Organização do horário de trabalho

1- [Inalterado.]

a) [Inalterado.]

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de quarenta e cinco minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula;

c) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efectiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso;

d) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medeie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

e) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada;

f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de cinco horas.

2- *[Inalterado.]*

3- *[Inalterado.]*

4- *[Inalterado.]*

5- *[Inalterado.]*

6- *[Inalterado.]*

7- A amplitude máxima da jornada de trabalho diária prevista no número anterior é reduzida para oito horas, incluindo intervalo de descanso, sempre que o serviço de condução diário tenha início no período entre as vinte e duas horas e as quatro horas.

8- O regime previsto nos números 6 e 7 desta cláusula é aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efetivas de condução.

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- *[Inalterado.]*

2- *[Inalterado.]*

3- *[Inalterado.]*

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo em quatro fins de semana consecutivos de oito em oito semanas, podendo, nas situações em que as necessidades de serviço decorrentes do mapa de oferta determinado pela sub-concedente do SMLAMP o impossibilitem, essa consecutividade ser reduzida para três fins de semana consecutivos.

Cláusula 39.^a

Gozo de feriados e dias festivos

1- Aos trabalhadores que exerçam atividade em horário por escala, deve ser garantido o gozo dos feriados de forma rotativa, de acordo com um sistema por pontos, nos termos da presente cláusula.

2- A cada feriado e dia festivo é atribuído uma pontuação mediante a sua importância.

3- A prioridade de atribuição destes dias é estabelecida do trabalhador com menor pontuação para o que tiver maior pontuação.

4- Para efeitos do número anterior é sempre tida em conta a pontuação final do último feriado atento o disposto no número 10 desta cláusula.

5- É excluído do disposto nos números 1 a 3 os feriados por gozo imperativo da quinquena de férias, semana obrigatória e em dias de descanso, sendo que o Natal e o Ano Novo mantêm a prioridade por histórico.

6- Sempre que haja entrada de trabalhadores neste sistema, estes iniciam com a pontuação mais alta existente na tabela.

7- Em caso de empate, a pontuação deve ser ordenada por antiguidade na empresa, com prioridade dos mais antigos.

8- A empresa deve divulgar na semana subsequente a cada feriado a pontuação final de todos os maquinistas da empresa.

9- A atribuição de pontos referida no número 2 é realizada nos termos da tabela seguinte:

Designação feriado	Datas	Pontos	Designação feriado	Datas	Pontos
25 de abril	25/abril	1	Carnaval	Móvel	2
Dia do Trabalhador	1/maio		Corpo de Deus	Móvel	
Implantação da República	5/outubro		Dia de Portugal	10/junho	
Todos os Santos	1/novembro		Assunção	15/agosto	3
Restauração da Independência	1/dezembro	1	Sexta-Feira Santa	Móvel	
Imaculada Conceição	8/dezembro		Páscoa	Móvel	
			São João	24/junho	

10- A aplicação do sistema previsto na presente cláusula pressupõe que, para efeitos de contabilização de pontos, os períodos de quinzena e semana obrigatória de férias são os definidos no mapa de férias divulgado para cada ano.

11- No caso de haver dois ou mais feriados em duas semanas consecutivas, a atribuição dos feriados é feita com base na pontuação existente à data da publicação da escala correspondente à 1.^a semana.

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

- 1- [Inalterado.]
- 2- [Inalterado.]
- 3- [Inalterado.]
- 4- [Inalterado.]
- 5- [Inalterado.]
- 6- [Inalterado.]
- 7- [Inalterado.]
- 8- [Inalterado.]
- 9- [Inalterado.]
- 10- [Inalterado.]
- 11- [Inalterado.]
- 12- [Inalterado.]
- 13- [Inalterado.]
- 14- [Inalterado.]
- 15- [Inalterado.]

16- Aos trabalhadores que exerçam atividade em horário por escala, deve ser garantida a marcação dos dias de férias soltos e a dos resultantes do disposto na clausula 41.^a, número 2, de acordo com um sistema por pontos, nos termos dos números seguintes, o qual não se aplica aos períodos indicados no número 1 da presente cláusula.

17- A cada dia de férias, incluindo os gozados nos termos do número 1, é atribuída uma pontuação mediante a sua importância.

18- São considerados para a pontuação referida no número anterior todos os dias de férias gozadas nos anos anteriores.

19- A prioridade na atribuição dos dias de férias soltos e dos correspondentes à aplicação da clausula 41.^a, número 2 é estabelecida do trabalhador com menor pontuação no final do ano anterior para o que tiver maior pontuação.

20- Exclui-se do disposto no número anterior a quinzena, independentemente do número de dias que a compõem e a semana obrigatória de férias.

21- Sempre que haja necessidade de alteração do gozo dos dias de férias fixado, deve ser respeitada a prioridade de atribuição de acordo com o saldo em vigor em 31 de dezembro do ano anterior.

22- Sempre que haja entrada de trabalhadores neste sistema, estes iniciam com a pontuação mais alta existente na tabela.

23- Em caso de empate a pontuação deve ser ordenada por antiguidade na empresa, com prioridade dos mais antigos.

24- Apenas é permitido o gozo de dois dias de férias soltos no mesmo mês que o do gozo da quinzena de férias, sem que, no entanto, isso constitua uma obrigação para a empresa.

25- Os dias de férias que transitem de um ano para o outro, somam automaticamente um ponto por dia na tabela do ano correspondente.

26- A pontuação referida na tabela de pontos como «dias encostados Natal e Ano Novo» não inclui as quinzenas de férias.

27- A empresa até 31 de janeiro de cada ano deve divulgar a pontuação final real do ano anterior.

28- A atribuição de pontos referida no número 2 é realizada nos termos da tabela seguinte:

Época	Datas		Pontos
Época baixa	1/janeiro	15/junho	1
	16/setembro	31/dezembro	
Época alta	16/junho	15/setembro	3
Dias encostados a feriados	1/janeiro - 15/junho	16/setembro - 31/dezembro	2
	16/junho	15/setembro	4
Dias encostados Natal e Ano Novo	25/dezembro	1/janeiro	5

29- A aplicação do sistema previsto na presente cláusula pressupõe que, para efeitos de contabilização de pontos, os períodos de quinzena e semana obrigatória de férias são os definidos no mapa de férias divulgado para cada ano.

Cláusula 54.^a-A

Prémio da regulação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE que exerçam funções efetivas na área da regulação beneficiam mensalmente, nos termos da presente cláusula, de um prémio de regulação no montante previsto no anexo III.

2- O prémio de regulação é devido apenas nos meses em que o trabalhador exerça funções efetivas de regulação num período igual ou superior a dez dias úteis.

3- O prémio de regulação não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 84.^a

Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual

1- A empresa, a título de compensação pela ausência de revisão salarial no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021, concederá a cada um dos trabalhadores previstos no número seguinte um prémio extraordinário de 145,00 € (cento e quarenta e cinco euros).

2- A compensação prevista no número anterior será devida aos trabalhadores com contrato de trabalho em vigor em 1 de janeiro de 2022 abrangidos pelo presente acordo de empresa.

3- A compensação prevista na presente cláusula será paga em março de 2022 ou, relativamente a trabalhadores que venham a escolher esta convenção em momento posterior, até ao termo do mês subsequente à válida comunicação dessa escolha.

Cláusula 86.^a

Disposições finais e transitórias

1- O regime previsto na cláusula 30.^a, número 1, alínea f), sofrerá as seguintes modificações no que respeita ao limite máximo de duração de cada parte de uma jornada de trabalho diária nas seguintes datas e termos:

- Quatro horas e quarenta e cinco minutos após a entrada em vigor da presente revisão do AE, limite que será implementado na primeira alteração das escalas após esta data;
- Quatro horas e trinta minutos até 31 de dezembro de 2022;
- Quatro horas e vinte minutos a partir da entrada em vigor do horário de inverno de 2024;
- Quatro horas a partir da entrada em vigor do horário de verão de 2025 ou, caso não exista definição de horário de verão, a partir de julho de 2025.

2- O regime previsto na cláusula 30.^a, número 1, alínea b), sofrerá as seguintes modificações no que respeita à duração mínima do intervalo de descanso nas seguintes datas e termos:

- Cinquenta minutos a partir da data de entrada em vigor do horário de verão de 2022;
- Cinquenta e cinco minutos a partir data da entrada em vigor do horário de inverno de 2024.

3- O prémio de regulação previsto na cláusula 54.^a-A entrará em vigor com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

4- A criação da categoria profissional de supervisor de turno no PCC.

5- É acordada a criação, na tabela salarial, de um nível VIII, a partir de 2024.

ANEXO I

(eliminação das categorias profissionais que se encontrem vazias de conteúdo ou não sejam utilizadas pela ViaPorto)

Responsável de linha
Resp. de agentes de estação informação/sinalética
Responsável dos técnicos de planeamento operacional
Formador de condução
Técnico de planeamento e métodos
Técnico de oficinas e métodos
Técnico de PCC
Técnico de planeamento operacional
Assistente administrativo
Agente administrativo
Técnico de manutenção
Agente de aprovisionamentos
Supervisora de serviços de limpeza

ANEXO I

Categorias profissionais e descritivos funcionais (adicionadas)

Técnico de regulamentação e segurança da circulação

Conteúdo funcional

Manter actualizada toda a documentação de operação, nomeadamente: Regulamento de Circulação, Manuais, Modos Operatórios, Especificações Técnicas;

Participar na avaliação dos procedimentos de operação e segurança da circulação sempre que necessário e propor acções de melhoria;

Efectuar visitas à rede, analisar a aplicação de procedimentos, propor acções de melhoria na sinalização ou outras, planear a colocação de sinalização temporária e acompanhar a sua colocação quando necessário;

Efectuar sempre que necessário o interface com a manutenção de forma a propor os ajustamentos necessários aos procedimentos técnicos de operação relativos ao material circulante;

Participar na realização de testes/ensaios de material circulante ou outros, com vista à alteração ou elaboração de novos procedimentos;

Auxiliar a direcção de operação em reuniões técnicas de avaliação de procedimentos de operação e de formação, com o cliente e eventualmente outras entidades;

Analisar os registos de dados dos veículos e produzir os relatórios de análise dos parâmetros de condução verificados nas diferentes ocorrências (acidentes, incidentes, outros);

Participar na execução e animação da formação, participando de forma activa na formação dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes;

Participar na execução dos programas de formação e planos de necessidades de monitores e de material circulante de acordo com o planeamento definido;

Participar na manutenção e actualização do material pedagógico da formação, elaboração dos testes de avaliação e respetiva correcção;

Organizar os dossiers das acções de formação;

Acompanhar os grupos de formação nas sessões práticas;

Participar na supervisão dos estágios dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes, recém-formados acompanhados por monitores;

Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos maquinistas no SMLAMP e outras categorias relevantes, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários;

Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação; Acompanhar

a gestão da utilização do simulador de condução, a preparação de cenários e as acções de formação de acordo com o planeamento definido;

Participar na organização das acções de formação dos maquinistas no SMLAMP, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções;

Colaborar com a DRH no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área da condução em via;

Colaborar no recrutamento e selecção dos maquinistas no SMLAMP;

Conduzir o veículo de Metro Ligeiro sempre que necessário;

Conduzir o Unimog, desde que habilitado;

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função; Conduzir viaturas sempre que necessário.

Supervisor de turno no PCC

Conteúdo funcional

Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real;

Coordenar os reguladores e os agentes de posto de informação áudio, em cooperação com o responsável do PCC e/ou adjunto do responsável do PCC, ou em sua substituição, durante os períodos de ausência;

Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede;

Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantos, os atrasos e frequências de passagem e interpretando os alarmes em tempo real;

Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos e da pontualidade dos serviços, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC;

Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, accionar a manutenção correctiva do material circulante ou instalações fixas, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência.

Informar o responsável PCC e o director de operação em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor;

Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros;

Providenciar a correcta informação aos clientes, em coordenação com os agentes de posto de informação áudio e com os agentes de estação e informação, quer em situação normal quer em situação de perturbação;

Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia;

Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades:

a) Segurança das pessoas;

b) Segurança dos bens;

c) Realização do serviço;

d) Conforto dos clientes;

Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas;

Quando de serviço no terreno, manter disponibilidade de contacto com o PCC e verificar o bom funcionamento dos equipamentos existentes nos postos de comando locais (LCC);

Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação;

Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques;

Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP;

Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP;

Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos;

Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes;

Cumprir o regulamento preestabelecido;

Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional;

Análise, no *playback* do sistema de sinalização, de ocorrências diversas, tais como, atrasos ou outros desvios horários, perturbações, modos degradados, etc. ...;

Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de reporting da direcção de operação;

Elaboração de relatórios de periodicidade diária, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno de acordo com os timings definidos;

Proceder à parametrização das tabelas horárias no sistema de sinalização e gestão da circulação, com inserção dos tempos de percurso, itinerários/comandos de sinalização, interface com o sistema de informação ao público e outros;

Proceder ao carregamento de viagens no sistema de gestão da circulação;

Participar na formação dos reguladores e agentes de posto de informação áudio;

Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro;

Conduzir o unimog, desde que habilitado;

Conduzir viaturas sempre que necessário;

Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado;

Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente;

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa;

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Secretária de administração

Conteúdo funcional

Secretariar e/ou prestar apoio técnico administrativo à direcção geral;

Criar e actualizar os ficheiros;

Organizar as reuniões, a documentação da direcção geral e elaborar actas de reuniões;

Gerir a agenda da actividade da direcção geral;

Gestão corrente de dossiers;

Tratamento de correspondência recebida e enviada, assim como do expediente geral administrativo;

Gestão do arquivo físico e digital;

Acompanhamento de visitantes;

Tratamento de chamadas telefónicas, contactos internos e externos, ligação com a Metro do Porto;

Preparação de documentação para suporte a reuniões e apoio às mesmas;

Elaboração de documentos diversos de suporte à actividade da administração;

Consulta, pesquisa e tratamento de dados para acompanhamento e elaboração de documentação;

Consulta de mercado para fornecimento e prestação de serviços;

Compra, organização e gestão de viagens;

Planeamento, organização e supervisão de eventos da empresa;

Responsabilidade social - Planeamento, organização e dinamização de iniciativas. Levantamento de necessidades no âmbito do melhoramento das infraestruturas de apoio social/operacional;

Atividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Control Q (DG/DO/QAS/DRH) - Procedimentos necessários ao envio de documentos contratuais e não contratuais à Metro do Porto;

Acompanhamento da elaboração de impressos e documentação;

Apoio administrativo à direcção de operação: Tratamento da edição de pagamento mensal (folhas de ausência/férias e trabalho suplementar), preparação do envio de horários especiais para salas de operação, elaboração do mapa anual de férias com base nos elementos recebidos do planeamento, apoio administrativo corrente;

Cumprir as políticas da qualidade, segurança e ambiente;

Conduzir veículos ligeiros sempre que necessário;

Operar central telefónica, nas rotações julgadas oportunas, nomeadamente nas pausas diárias para lanche e/ou ausências durante os períodos de férias;

Executar outras tarefas directamente ligadas à sua função e/ou complementares da mesma.

ANEXO II

Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

Artigo 14.º

Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE

- 1- *[Inalterado.]*
- 2- *[Inalterado.]*
- 3- *[Inalterado.]*
- 4- *[Inalterado.]*
- 5- *[Inalterado.]*
- 6- *[Eliminado.]*
- 7- *[Anterior número 6.]*
- 8- *[Anterior número 7.]*
- 9- *[Anterior número 8.]*

ANEXO III

Grelhas salariais e outras rubricas pecuniárias

Tabela salarial de 2022 A 2025

Categorias profissionais	Tabela salarial 2022 STTAMP						
	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
Adjunto do responsável do PCC Técnico de regulamentação e segurança da circulação	1 480,36 €	1 655,36 €	1 790,91 €	1 926,46 €	2 060,68 €	2 196,22 €	2 357,58 €
Técnico de qualidade, ambiente e segurança Técnico de sistemas de tempo real Técnico de planeamento Técnico de trabalhos e métodos Técnico de informática e gestão de redes Técnico de recursos humanos Técnico de controlo e reporting de operação Técnico de contabilidade Secretária de administração	1 480,36 €	1 655,36 €	1 790,91 €	1 926,46 €	2 060,68 €	2 196,22 €	2 357,58 €
Técnico de controlo operacional	1 122,00 €	1 201,34 €	1 247,53 €	1 300,24 €	1 351,53 €	1 405,11 €	1 460,19 €
Técnico de manutenção e CCM	1 122,00 €	1 201,34 €	1 247,53 €	1 300,24 €	1 351,53 €	1 405,11 €	1 460,19 €
Regulador	1 216,15 €	1 302,11 €	1 352,11 €	1 404,21 €	1 458,32 €	1 514,87 €	1 573,57 €
Supervisor de turno no pec	1 366,15 €	452,11 €	1 507,11 €	1 559,22 €	1 618,32 €	1 674,87 €	1 738,57 €
Técnico operacional de segurança e qualidade	1 210,15 €	1 296,11 €	1 348,21 €	1 404,86 €	1 460,38 €	1 518,40 €	1 578,62 €
Maquinista no SMLAMP	985,96 €	1 080,60 €	1 128,00 €	1 176,68 €	1 230,65 €	1 284,57 €	1 341,69 €
Técnico de manutenção MC	979,96 €	1 074,61 €	1 222,00 €	1 172,81 €	133,42 €	1 293,46 €	1 356,54 €
Agente de posto de informação áudio	979,96 €	1 074,61 €	1 222,00 €	1 172,82 €	1 233,43 €	1 293,47 €	1 356,55 €
Agente de estação e informação	853,46 €	939,06 €	973,29 €	1 005,79 €	1 044,71 €	1 080,75 €	1 124,50 €
Agente de sinalética	853,46 €	939,06 €	973,29 €	1 005,79 €	1 044,71 €	1 080,75 €	1 124,50 €
Rececionista	853,46 €	939,06 €	973,29 €	1 005,79 €	1 044,70 €	1 080,75 €	1 124,50 €

Grelha a 1 de janeiro de 2023

- Acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2022.

Grelha a 1 de janeiro de 2024 (com criação do nível 8 a partir desta data)

- Acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2023.

Grelha a 1 de janeiro de 2025

- Acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2024.

Para as categorias profissionais de maquinista no SMLAMP, supervisor de turno no PCC e regulador**Grelha a 1 de janeiro de 2023**

- Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2022.

Grelha a 1 de janeiro de 2024 (com criação do nível 8 a partir desta data)

- Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2023.

Grelha a 1 de janeiro de 2025

- Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2024.

1- Aos valores indicados nas grelhas salariais deverá ser, por ocasião de cada processamento da retribuição base, adicionada a componente fixa do subsídio de exploração no montante mensal de €: 157,63 (Técnico de manutenção e CCM; Supervisor de turno no PCC; Regulador; Maquinista no SMLAMP; E técnico de manutenção MC) ou de €: 130,96 (Agente de posto de informação áudio; Agente de estação e informação; e Agente de sinalética), inalteráveis durante a vigência do presente acordo de revisão do AE, que deixam de ser devidos no âmbito da cláusula 52.^a e do Regulamento do Subsídio de Exploração.

A partir de 1 de janeiro de 2026, a referida componente fixa do subsídio de exploração será, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

2- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão, sem a inclusão da referida componente fixa do subsídio de exploração, revistos, a partir de 1 de janeiro de 2023, de acordo com o IPC sem habitação em Portugal continental registado no ano civil anterior, com o mínimo de zero para o referido índice, nos termos indicados supra. Para as categorias profissionais de maquinista no SMLAMP, supervisor de turno no PCC e Regulador, os valores das tabelas salariais supra indicadas serão, sem a inclusão da referida componente fixa do subsídio de exploração, revistos, a partir de 1 de janeiro de 2023, de acordo com 0,6 % acrescido do IPC sem habitação em Portugal Continental registado no ano civil anterior, com o mínimo de zero para o referido índice, nos termos indicados supra.

3- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (bolsa de formação), passando após o período de formação para o Nível I.

4- O subsídio de alimentação é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 8,47 € (oito euros e quarenta e sete centimos) por cada dia de trabalho efetivo.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.^a do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta centimos).

6- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.^a do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 0,02 € (dois centimos de euro), por cada quilómetro efetivamente percorrido.

7- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.^a do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2 0044 €.

8- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze centimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

9- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.^a-A é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 25,00 € (vinte e cinco euros).

ANEXO IV**Regulamento do Subsídio de Exploração**

[Inalterado.]

- 4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar.

4.1- O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Maquinista no SMLAMP: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
- b) Regulador: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
- c) Técnico de manutenção CCM/MC: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
- d) Agente de estação e informação: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
- e) Agente de sinalética: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);
- f) Agente de posto de informação áudio: 35,87 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos).

4.2- [Inalterado.]

4.3- [Inalterado.]

4.4- [Inalterado.]

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

- a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 23,26 % - 1.º nível de cumprimento;
- b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 34,89 % - 2.º nível de cumprimento; e
- c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 46,51 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- [Inalterado.]

4.7- [Inalterado.]

4.8- [Inalterado.]

4.9- [Inalterado.]

4.10- Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

Pressupostos especiais	1.º nível			2.º nível			3.º nível			Seguintes							
Falhas técnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constrangimentos às escalas de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentagem de incentivo trimestral	23,26 %			34,89 %			46,51 %			46,51 %							

4.11- Tabela de incentivos:

Nível de cumprimento trimestral	Número de falhas no trimestre/% incentivo	Valores do subsídio de exploração	Valor do incentivo no final do trimestre
1.º	Se igual a zero (0) = 5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	5 % ou 0 % de 43,17 €
2.º	Se igual a zero (0) = 7,5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	7,5 % ou 0 % de 43,17 €
3.º	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	10 % ou 5 % de 43,17 €
Seguintes	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 7,5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	10 % ou 7,5 % de 43,17 €

[*Inalterado do número 5 até ao final Regulamento do Subsídio de Exploração.*]

Artigo 2.º

1- A presente revisão do AE, ressalvados regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE vigorará até 31 março de 2025, mas, ressalvadas as matérias de natureza pecuniária que vigorarão apenas até essa data, o AE prolongar-se-á até à data de termo efetivo da realização da operação do SMLAMP pela ViaPorto no âmbito da atual subconcessão, caso a mesma se prolongue após 31 de março de 2025.

3- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 300 trabalhadores.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 28 de dezembro de 2022.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}:

Alberto Castanho Ribeiro, na qualidade de gerente.

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira da Silva, na qualidade de mandatário.

Eurico Urbano dos Santos Moura, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 100/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC -
Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária**

Nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho reuniu no dia 30 de janeiro de 2023 a comissão paritária prevista na cláusula 10.ª do acordo de empresa celebrado entre o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil e a Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual (acordo de empresa).

Encontravam-se presentes todos os membros que a compõem, a saber: Mário Nuno Fernandes de Sousa Bento, que também usa e assina Mário Bento, e Carlos Miguel Carvalho Barros, que também usa e assina, Carlos Barros, em representação da Transportes Aéreos Portugueses, SA, e Bruno Alexandre Augusto Ferreira, que também usa e assina Augusto Ferreira, e Carlos Manuel Nobre da Silva, que também usa e assina Carlos Nobre, em representação do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

A reunião teve como objeto a análise jurídica, na aplicação das regras convencionais de nomeação de Pilotos no ativo do quadro TAP, para o plano de formação para 2023 e seguintes, se aplicável, da suspensão temporária de todos os cursos de promoção a comando e de progressão técnica no contexto dos efeitos da pandemia COVID-19 na indústria aeronáutica, e bem assim da definição da solução interpretativa mais adequada para responder à necessidade de fazer cessar essa suspensão.

Após debate entre os respetivos membros, e colhidos os adequados pareceres jurídicos, a comissão paritária deliberou por unanimidade o seguinte:

1- Para efeitos de interpretação e aplicação da cláusula 30.º do Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA) anexo ao acordo de empresa, a suspensão de curso de acesso a comando, progressão técnica ou outros previsto no RAAA, por decisão da TAP, por facto não imputável ao Piloto, que tenha determinado o não aproveitamento da formação já iniciada, a nomeação dos pilotos para os cursos subsequentes, após a decisão de cessação da suspensão, obedecerá às seguintes regras especiais;

a) Caso o piloto tenha manifestado a sua preferência por equipamento para o qual a formação já iniciada foi suspensa em 2020, deve a respetiva vaga ser preenchida prioritariamente por esse piloto;

b) Caso o piloto tenha manifestado a opção por diferente equipamento/função, a prioridade estabelecida na alínea anterior cessa, devendo a nomeação obedecer às regras da cláusula 30.ª do RAAA.

2- Os pilotos já em formação, suspensa nos termos do número 1 em 2020, devem ter prioridade nas vagas em planeamento do ano de 2023, ou anos subsequentes, sobre aqueles que só posteriormente manifestarem preferência para formação, e não o fizeram para o planeamento de 2020, ainda que sejam mais antigos, de acordo com a regra da alínea a) do número anterior. A prioridade prevista neste número não se aplica a Pilotos que, muito embora tenham manifestado preferência para o planeamento de 2020, não iniciaram efetivamente a formação.

3- Relativamente aos pilotos cuja formação foi suspensa, nos termos do número 1 e abrangidos pela prioridade prevista na respetiva alínea a), o preenchimento das vagas deve obedecer ao critério da antiguidade de serviço entre aqueles para cada equipamento/função.

4- Logo que todos os pilotos cuja formação foi suspensa nos termos do número 1 sejam convidados a aceder a novas vagas em planeamento do ano de 2023 ou anos subsequentes, mesmo que não as venham a aceitar, cessará a aplicação das regras prevista na presente deliberação.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 30 de janeiro de 2023.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Mário Bento, mandatário.

Carlos Barros, mandatário.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos de Aviação Civil:

Augusto Ferreira, mandatário.

Carlos Nobre, mandatário.

Depositado em 27 de março de 2023, a fl. 21 do livro n.º 13, com o n.º 94/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2000.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR, que adota a sigla SINCOMAR, rege-se pelos presentes estatutos e abrange os indivíduos habilitados com os cursos ministrados nos estabelecimentos de ensino superior náutico, e ainda os que pela legislação portuguesa estejam habilitados para o exercício de funções atribuídas aos primeiros.

Artigo 2.º

- 1- O sindicato tem a sua sede em Lisboa.
- 2- Poderá constituir delegações, por simples deliberação da sua direção, em qualquer ponto do país, sempre que o desenvolvimento da sua atividade assim o exija.

CAPÍTULO II

Princípios, objetivos e meios

Artigo 3.º

O sindicato é independente do Estado, dos partidos e organizações políticas, das religiões e do patronato.

Artigo 4.º

- 1- O sindicato defende a solidariedade entre os trabalhadores, em especial dos que representa, pugnando pela elevação e pelo respeito da sua condição sócio-profissional.
- 2- O sindicato defende igualmente a solidariedade e cooperação com outras organizações sindicais de trabalhadores, nacionais e internacionais.
- 3- O sindicato orienta a sua ação no respeito pelos princípios do sindicalismo democrático.

Artigo 5.º

O sindicato tem por objetivos principais:

- a) Representar e defender os interesses sócio-profissionais dos seus associados;

- b) Promover e exercer a defesa e dignificação deontológica dos associados;
- c) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- d) Participar pela forma e conforme os meios julgados mais convenientes na fixação de melhores condições de proteção social;
- e) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;
- f) Promover todas as medidas necessárias à solidificação da unidade entre todos os trabalhadores, em especial os do setor da marinha mercante, impulsionando o aparecimento das adequadas medidas orgânicas;
- g) Fomentar iniciativas conducentes à valorização profissional, social, cultural e sindical os seus associados.

Artigo 6.º

Para prossecução dos objetivos enunciados no artigo anterior, compete ao sindicato em especial:

- a) Celebrar convenções coletivas de trabalho e acordos de interesse para os associados;
- b) Fiscalizar e exigir a correta aplicação das leis do trabalho, das convenções coletivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho, bem como a legislação internacional que respeite aos interesses dos associados;
- c) Estudar e propôr as adequadas soluções para todas as questões relativas à marinha mercante, bem como para os setores afins, onde os seus associados exerçam a sua atividade profissional;
- d) Prestar aos associados todo o apoio nos conflitos que emergem com entidades patronais, nomeadamente apoio jurídico;
- e) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos associados;
- f) Criar meios regulares de informação sindical, bem como proporcionar adequados meios de informação técnica e científica aos associados;
- g) Gerir instituições próprias de carácter social e participar na gestão de outras de igual ou idêntica natureza;
- h) Participar empenhadamente em todos os organismos sindicais em que esteja filiado, assegurando a execução das suas decisões;
- i) Declarar a greve e promover outras formas de luta indispensáveis à defesa dos direitos dos seus associados;
- j) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão.

Artigo 7.º

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINCOMAR o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- As tendências exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINCOMAR.

3- A regulamentação das tendências constitui anexo a estes estatutos, deles fazendo parte integrante.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 8.º

1- A admissão no sindicato faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direção, que sobre ele decidirá no prazo de 15 dias.

2- O pedido deve ser acompanhado de uma fotografia tipo passe, podendo ser exigidos documentos comprovativos da posse das condições exigidas pelo artigo 1.º

3- Da decisão da direção sobre o pedido de admissão pode o interessado recorrer para a mesa da assembleia geral.

Artigo 9.º

São direitos dos sócios :

- a) Participar em toda a atividade do sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato;
- c) Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados pelo sindicato;
- d) Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos, bem como dos atos da direção, que

entenda irregulares;

- e)* Ser informado de toda a atividade do sindicato;
- f)* Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 10.º

São deveres dos sócios:

- a)* Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, as determinações dos estatutos e os regulamentos internos que vierem a ser aprovados;
- b)* Participar nas atividades do sindicato;
- c)* Comunicar ao sindicato, em tempo útil, qualquer alteração da sua situação profissional, nomeadamente que implique mudança do local de trabalho;
- d)* Comunicar ao sindicato a mudança de residência, no prazo máximo de 15 dias;
- e)* Pagar mensalmente a quotização sindical ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios;
- f)* Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos dos associados.

Artigo 11.º

- a)* A quotização é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais;
- b)* A cobrança da quotização mensal poderá ser efetuada na sede, por transferência bancária ou através da entidade empregadora, nos termos legais previstos;
- c)* Os sócios que se encontrem desempregados são dispensados do pagamento de quotas enquanto estiverem nessa situação;
- d)* Os sócios na situação de reforma pagarão uma quota, cujo valor corresponderá à aplicação da percentagem de 0,25 % sobre a importância da pensão;
- e)* Os sócios que deixem de pagar a quotização sindical durante seis meses perdem os direitos previstos no artigo 9.º

Artigo 12.º

Perdem a qualidade de sócio aqueles que:

- a)* Comunicuem por escrito ao presidente da direção a sua desfiliação do sindicato;
- b)* Forem punidos com a pena de expulsão.

CAPÍTULO IV

Artigo 13.º

1- São órgãos do sindicato:

- a)* A assembleia geral;
 - b)* A direção;
 - c)* O conselho fiscal;
 - d)* O conselho de formação e deontologia.
- 2- Os órgãos administrativos do sindicato são a assembleia geral e a direção.
- 3- O órgão fiscal é o conselho fiscal.

Artigo 14.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os membros no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 15.º

- 1- É de quatro anos a duração do mandato dos corpos gerentes, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.
- 2- Os corpos gerentes mantêm-se em exercício efetivo até à tomada de posse dos membros eleitos.
- 3- Nenhum sócio poderá ser eleito para mais de um órgão do sindicato.

Artigo 16.º

- 1- O exercício de cargos diretivos é por princípio gratuito. Aos dirigentes serão pagas as despesas relativas ao desempenho das suas funções sindicais, desde que devidamente comprovadas.
- 2- A remuneração dos membros permanentes será determinada de acordo com as condições contratuais

previstas nos contratos coletivos da marinha mercante subscritos pelo sindicato para a função de comandante de navios de carga geral e passageiros, cujo valor será fixado pela direção.

Artigo 17.º

1- Os membros que compõem cada um dos órgãos só podem manter-se em exercício desde que estejam em efetividade de funções pelo menos três quartos do total de membros do respetivo órgão.

2- No caso de inexistência de quórum para o funcionamento dos órgãos do sindicato, serão convocadas eleições extraordinárias para os órgãos em causa nos prazos previstos nestes estatutos.

Artigo 18.º

1- Os corpos gerentes só podem ser destituídos pela assembleia geral extraordinária expressamente convocada para esse efeito.

2- A assembleia geral extraordinária convocada para a destituição dos corpos gerentes só terá legitimidade se tiver a presença de 75 % dos sócios que hajam subscrito o seu pedido de convocação.

3- A destituição dos corpos gerentes carece da aprovação de pelo menos três quartos dos sócios presentes na assembleia geral extraordinária convocada para o efeito.

4- No caso de destituição dos corpos gerentes, serão convocadas eleições extraordinárias para os órgãos destituídos nos prazos previstos nestes estatutos.

CAPÍTULO V

Assembleia geral

Artigo 19.º

A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.

Artigo 20.º

Compete à assembleia geral, nomeadamente.

- a) Eleger, por escrutínio secreto, a respetiva mesa, os membros da direção do sindicato, do conselho fiscal e do conselho de formação e deontologia e, eventualmente, comissões provisórias;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Apreciar e deliberar até 30 de novembro sobre o projeto de orçamento para o ano seguinte;
- d) Apreciar até 31 de março o relatório e as contas da direção e o parecer do conselho fiscal do ano anterior;
- e) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato e, neste caso, também quanto à liquidação do seu património;
- f) Deliberar quanto à associação com outros sindicatos, bem como sobre a sua filiação em federações, uniões ou confederações de sindicatos e ainda em organizações internacionais de trabalhadores;
- g) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos do sindicato e dos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos;
- h) Deliberar sobre o montante das contribuições pecuniárias referidas na alínea e) do artigo 10.º;
- i) Apreciar o pedido de exoneração apresentada por qualquer membro dos corpos gerentes;
- j) Reconhecer as tendências do sindicato, nos termos do respetivo regulamento.

Artigo 21.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 22.º

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa e no seu impedimento pelo vice-presidente.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária para exercer as atribuições previstas nas alíneas c) e d) do artigo 20.º e de quatro em quatro anos para o cumprimento da alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 24.º

1- A assembleia geral tem início à hora marcada na convocatória desde que estejam presentes um mínimo

de 50 % do número total de sócios.

2- Se não comparecer o número mínimo de sócios exigido no número anterior e na convocatória não tiver sido desde logo fixada outra data, considera-se convocada nova assembleia geral para trinta minutos depois, no mesmo local, que poderá reunir com qualquer número de sócios.

Artigo 25.º

1- A assembleia geral reunirá extraordinariamente por determinação da mesa, a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um mínimo de 10 % de sócios.

2- A assembleia geral extraordinária para a destituição dos corpos gerentes só poderá ser convocada a pedido de um mínimo de 25 % de sócios.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e deles constarão obrigatoriamente os fundamentos do pedido e uma proposta de ordem de trabalhos;

4- A convocação da assembleia geral será feita com a antecedência mínima de 15 dias por anúncio publicado num jornal diário de grande circulação e publicitado no sítio do sindicato na internet.

5- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples de votos validamente expressos, salvo nos casos em que os estatutos exijam maioria qualificada.

Artigo 26.º

É vedado discutir e deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

Artigo 27.º

As votações da assembleia geral são feitas mediante voto presencial.

Artigo 28.º

Compete ao presidente da mesa, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos previstos nestes estatutos;
- b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos;
- c) Exonerar a seu pedido os membros dos corpos gerentes do sindicato;

CAPÍTULO VI

Direção

Artigo 29.º

A direção do sindicato compõe-se de sete membros eleitos pela assembleia geral.

Artigo 30.º

1- Na primeira reunião da direção, os seus membros escolherão entre si um presidente e um vice-presidente.

2- O presidente será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vice-presidente.

Artigo 31.º

Compete em especial à direção:

- a) Dirigir e coordenar as atividades do sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Executar e fazer executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades, o relatório e contas do exercício e o orçamento para o ano imediato;
- e) Negociar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- f) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- g) Gerir e administrar o património do sindicato e transmiti-lo por inventário à direção que lhe suceder, no prazo de oito dias após a sua tomada de posse;
- h) Aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de sócio;
- i) Solicitar reuniões dos outros órgãos do sindicato sempre que entenda dever fazê-lo;
- j) Promover e organizar nos locais de trabalho a eleição de delegados sindicais;
- l) Decretar greve setorial ou nacional, ouvidos os associados;

- m)* Promover a criação de comissões técnicas e de grupos de trabalho convenientes à solução de questões de interesse do sindicato e dos seus associados;
- n)* Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
- o)* Contratar os empregados do sindicato, fixar-lhes remuneração e exercer quanto a eles os poderes de direção e disciplina;
- p)* Propôr à assembleia geral as alterações aos estatutos;
- q)* Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos do sindicato e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos;
- r)* Credenciar sócios, organismos ou quaisquer outras pessoas para representar o sindicato em situações concretas;
- s)* Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspetos da atividade sindical, coordenando a ação deles na execução da política sindical;
- t)* Convidar como participante nas reuniões da direção, sempre que o entenda conveniente e sem direito a voto, membros de outros órgãos do sindicato.

Artigo 32.º

- 1- A direção reunirá, pelo menos uma vez por mês, lavrando-se ata da reunião.
- 2- As deliberações da direção são válidas desde que nelas tomem parte metade mais um dos seus membros e serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.
- 3- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções.
- 4- Estarão isentos da responsabilidade estabelecida no número anterior:
 - a)* Os membros da direção que, não tendo estado presentes na sessão, se manifestem em oposição à deliberação tomada, logo que dela tomem conhecimento;
 - b)* Os membros da direção que expressamente tenham votado contra essa deliberação.
- 5- Obrigam o sindicato as assinaturas de dois membros da sua direção, sendo uma obrigatoriamente do presidente ou do vice-presidente.

CAPÍTULO VII

Conselho fiscal

Artigo 33.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.
- 2- As deliberações do conselho fiscal são válidas desde que nelas participem dois dos seus membros, sendo tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.
- 3- De cada reunião lavrar-se-á a respectiva ata em livro próprio.

Artigo 34.º

Compete ao conselho fiscal:

- a)* Examinar quando o entender necessário a contabilidade do sindicato apresentando relatório à direção no prazo de 60 dias;
- b)* Dar parecer sobre o relatório e contas apresentadas pela direção, bem como sobre o seu orçamento anual;
- c)* Assistir às reuniões para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
- d)* Dar os pareceres que forem solicitados pela direção;
- e)* Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isto seja solicitado;
- f)* Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira do sindicato.

CAPÍTULO VIII

Conselho de formação e deontologia

Artigo 35.º

1- O conselho de formação e deontologia é um órgão composto por sete membros, sendo seis eleitos pela assembleia geral, e pelo presidente da direção por inerência de funções.

2- O conselho de formação e deontologia, após a sua eleição, pode cooptar outros elementos, não necessariamente associados do sindicato, que o coadjuvarão sem direito a voto.

Artigo 36.º

Compete ao conselho de formação e deontologia:

- a) Dar parecer sobre os assuntos respeitantes ao ensino náutico e à formação profissional no setor da marinha mercante que lhe sejam submetidos pela direção;
- b) Formular propostas, sugestões e recomendações que entenda convenientes no domínio do ensino náutico e da formação profissional no setor da marinha mercante;
- c) Dar parecer, a pedido da direção, sobre eventuais conflitos entre associados do sindicato e entre associados e os restantes órgãos do sindicato;
- d) Participar na atividade editorial desenvolvida ou promovida pelo sindicato elaborando textos ou trabalhos de natureza técnica e informativa com essa finalidade;
- e) Proceder à recolha e divulgação de informação no domínio do ensino náutico e da formação profissional no setor da marinha mercante, tendo em vista a sensibilização dos associados e dos trabalhadores marítimos em geral para a importância destes assuntos.

Artigo 37.º

1- O conselho designará de entre os seus membros e na sua primeira reunião um coordenador.

2- As convocações para as reuniões do conselho fazem-se por escrito, com uma antecedência mínima de 10 dias, a não ser que se justifique a antecipação ou redução deste prazo.

3- Das convocatórias deverão constar o local, dia e hora das reuniões e a ordem de trabalhos.

4- O conselho de formação e deontologia reunirá quando for solicitado pelo presidente da direção, nos termos previstos nestes estatutos.

5- O conselho de formação e deontologia reunirá também quando o seu coordenador o convocar, quer por sua iniciativa própria quer a pedido da maioria dos seus membros.

Artigo 38.º

1- Reunido o conselho, ele apreciará e deliberará sobre as matérias ou os factos que justifiquem a sua reunião ou nomeará uma comissão para o seu estudo se a natureza e especificidade dos assuntos forem considerados de âmbito restrito.

2- As deliberações e pareceres do conselho de formação e deontologia são válidas desde que nelas participem metade mais um dos seus membros, excluindo os elementos cooptados.

3- Os elementos que compõem as comissões especializadas para a análise dos factos serão indicados pelo coordenador do conselho ou pelo plenário.

Artigo 39.º

1- As deliberações e pareceres do conselho de formação e deontologia serão aprovadas pela maioria de votos dos membros presentes.

2- O coordenador terá voto de qualidade sempre que não seja possível obter-se maioria de votos.

3- Os membros que não concordem com os fundamentos ou conclusões dos pareceres, justificarão a sua posição através da declaração de voto.

4- Os pareceres e as declarações de voto ficarão registados em ata que depois de aprovada será assinada por todos os participantes na reunião.

Artigo 40.º

Os pareceres do conselho de formação e deontologia podem ser complementados se necessário ou quando necessário com ou por informações ou relatórios elaborados por grupos de trabalho criados para o efeito e no âmbito do funcionamento do conselho.

Artigo 41.º

O coordenador do conselho terá competência para:

- a) Convocar ou dirigir as secções e as comissões especializadas e determinar a ordem de trabalho;
- b) Nomear de entre todos os membros do conselho, o relator do processo ou grupo de relatores.
- c) Promover quer por iniciativa sua quer por proposta dos membros a constituição dos grupos de trabalho;
- d) Convidar como observadores, entidades ou personalidades cuja colaboração ou contributo seja importante para análise ou discussão das matérias agendadas.

Artigo 42.º

O coordenador do conselho de formação e deontologia será substituído em caso de impedimento deste pelo membro do conselho por ele designado como seu representante.

Artigo 43.º

1- A direção assegurará o apoio administrativo e de secretariado, necessário ao bom e normal funcionamento deste órgão.

2- Quaisquer despesas de deslocação de âmbito representativo ou outras, carecem de autorização prévia da direção.

CAPÍTULO IX

Delegados sindicais

Artigo 44.º

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de ligação entre a direção do sindicato e os associados seus representados.

2- Os delegados sindicais serão eleitos pelos sócios, no local de trabalho, por voto direto e secreto, devendo essa eleição ser imediatamente comunicada à direção.

3- A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos e cessa necessariamente quando ocorrer mudança de direção do sindicato.

4- Haverá eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direção, a realizar no prazo de 60 dias após a data da posse daquela.

5- A substituição ou exoneração dos delegados sindicais será feita pelos sócios, no local de trabalho, por voto direto e secreto.

6- A eleição, a exoneração e a substituição dos delegados sindicais será comunicada à empresa em que exerçam funções no prazo de oito dias e, no mesmo prazo dada a conhecer aos sócios interessados por afixação nos locais de trabalho.

Artigo 45.º

Compete aos delegados sindicais:

- a) Defender os interesses dos associados nos respetivos locais de trabalho e nas empresas em que exerçam funções;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar a direção dos problemas específicos dos associados que representa;
- d) Assistir às reuniões dos corpos gerentes, quando convocados;
- e) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;
- f) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Artigo 46.º

1- O poder disciplinar pertence à direção do sindicato.

2- Das deliberações da direção em matéria disciplinar cabe sempre recurso para a assembleia geral, no pra-

zo de trinta dias a contar da comunicação ao sócio, que sobre ele se pronunciará na primeira reunião que se efetuar.

Artigo 47.º

Aos sócios sujeitos a procedimento disciplinar serão dadas as garantias de defesa, e designadamente:

- a) O sócio terá sempre direito a defesa por escrito, a apresentar no prazo de vinte dias após a receção da nota de culpa;
- b) A comunicação da nota de culpa será feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

Artigo 48.º

1- Os sócios estão sujeitos à seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão até um ano;
- c) Expulsão.

2- Incorrem nas penas previstas no número 1 os sócios que deliberada e reiteradamente não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º destes estatutos, devendo na graduação da pena atender-se à gravidade da infração e ao grau de culpa do infrator.

3- A pena de suspensão quando superior a seis meses implica a inelegibilidade para membros dos corpos gerentes, no mandato subsequente àquele em que a pena se cumpriu.

4- Os associados a quem tenha sido atribuída a pena de expulsão só poderão ser readmitidos após pedido de admissão apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

Artigo 49.º

1- O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo máximo de noventa dias a contar daquele em que a direção teve conhecimento da infração, sob pena de prescrição.

2- A decisão que condene o sócio ao cumprimento de qualquer pena, tem que lhe ser comunicada pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção, nos trinta dias subsequentes àquele em que foi tomada, sob pena de prescrição.

CAPÍTULO XI

Regime financeiro

Artigo 50.º

São receitas do sindicato:

- a) O produto das quotas;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As doações e os legados;
- d) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

Artigo 51.º

1- Os valores recebidos pelo sindicato serão transferidos eletronicamente ou depositados em contas abertas em instituições bancárias, podendo ficar em poder da direção um montante em numerário a título de fundo de caixa de valor não superior a 200,00 €, destinado ao pagamento de despesas em bens ou serviços urgentes, imprescindíveis, inadiáveis ou cuja forma de aquisição torna inviável recorrer a outra forma de pagamento.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as despesas realizadas pelo sindicato serão efetuadas por transferência bancária ou por meio de cheques assinados pelo presidente e por outro membro da direção.

Artigo 52.º

As receitas terão obrigatoriamente de ser aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

Artigo 53.º

Só o património do sindicato responde pelo seu passivo e pelos compromissos em seu nome.

CAPÍTULO XII

Serviço de apoio jurídico

Artigo 54.º

1- É garantido aos associados do sindicato a consultadoria jurídica em qualquer área do direito laboral, a sua defesa na sequência de instauração de processo disciplinar e interposição e acompanhamento em juízo de qualquer acção emergente de contrato individual de trabalho ou de exercício de funções profissionais ou sindicais.

2- É ainda garantida a consultadoria jurídica em áreas do direito de incidência pessoal e natureza estritamente social, a qual abrangerá as seguintes questões:

- a) Regulação do poder paternal;
- b) Investigação e impugnação de paternidade;
- c) Direito a alimentos;
- d) Separação e divórcio;
- e) Inquilinato.

3- Poderão beneficiar deste serviço os associados que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos, em conformidade com os estatutos do sindicato e desde que a questão litigiosa não oponha sócios entre si, quando se trate de interposição de acção em juízo.

4- O serviço será gratuito.

5- Excetuam-se do disposto no número anterior as despesas com as taxas de justiça e custas judiciais que serão sempre da responsabilidade do sócio.

6- Em caso de obtenção de ganho de causa, que confira ao sócio direito de receber as importâncias reclamadas ou parte das mesmas, este contribuirá para o Sindicato, com uma percentagem de 5% do montante recebido.

CAPÍTULO XIII

Fusão e dissolução

Artigo 55.º

A fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que, votada por maioria de três quartos do número total de votos.

Artigo 56.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que estas se processarão, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO XIV

Regime eleitoral

Artigo 57.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham as quotas pagas até ao último mês anterior ao da realização do ato eleitoral.

Artigo 58.º

1- Os membros dos órgãos do sindicato são eleitos por sufrágio direto de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- As eleições para os órgãos deverão ser simultâneas, sendo os mandatos de igual duração.

3- As candidaturas poderão ser para todos, ou apenas para algum ou alguns dos órgãos.

Artigo 59.º

1- Só poderão candidatar-se os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e inscritos no sindicato há, pelo menos, seis meses.

2- São sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais os que tenham pago as suas quotas até à data da marcação das eleições e que não estejam abrangidos por qualquer sanção aplicada ao abrigo dos estatutos.

Artigo 60.º

1- Compete à mesa da assembleia geral em matéria de processo eleitoral:

a) Marcar a data das eleições, com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo do mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral;

c) Organizar os cadernos eleitorais;

d) Apreciar e decidir as reclamações dos cadernos eleitorais;

e) Dirigir todo o processo administrativo das eleições.

2- As decisões da mesa da assembleia geral em matéria de processo eleitoral deverão ser tomadas no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 61.º

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato 15 dias após a data dos avisos convocatórios da assembleia eleitoral.

Artigo 62.º

1- A apresentação das candidaturas faz-se mediante a entrega à mesa da assembleia geral, até 30 dias após a data do anúncio da data da marcação das eleições, de listas com a identidade dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura, bem como dos respetivos programas de ação e a designação dos respetivos representantes à comissão eleitoral.

2- As listas terão de ser subscritas por pelo menos 10 % dos sócios do sindicato, não sendo em caso algum exigidas mais de 50 assinaturas.

Artigo 63.º

1- A comissão eleitoral é composta por um representante de cada lista concorrente e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o prazo de apresentação das candidaturas.

Artigo 64.º

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos;

b) Receber, até oito dias após a sua tomada de posse, todas as reclamações relacionadas com as listas de candidaturas;

c) Deliberar no prazo de quarenta e oito horas, sobre as reclamações recebidas;

d) Proclamar a aceitação definitiva das candidaturas;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Elaborar relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;

g) Deliberar sobre qualquer recurso interposto ao ato eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas;

h) Fazer a contagem dos votos e informar a mesa da assembleia geral dos resultados da votação;

i) Proceder à divulgação dos resultados provisórios, até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

j) Proceder à divulgação dos resultados definitivos.

Artigo 65.º

1- O período de campanha eleitoral inicia-se imediatamente após a data limite para a receção de candidaturas e termina quarenta e oito horas antes da data da eleição.

2- A utilização dos serviços do sindicato será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 66.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Deve ser possibilitado a todos os sócios o exercício efetivo do direito de voto, devendo para isso recorrer-se à realização simultânea de assembleias eleitorais de navio ou secção de voto.

4- As mesas de voto funcionarão entre as 9h00 e as 19h00 na sede do sindicato.

5- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) A lista seja dobrada em quatro e remetida em sobrescrito fechado;

b) O sobrescrito seja acompanhado de identificação do nome do eleitor, endereço, número de sócio e contenha a assinatura devidamente reconhecida;

c) O sobrescrito seja remetido em envelope fechado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral e por este seja recebido até ao dia da assembleia geral.

Artigo 67.º

1- De qualquer irregularidade no ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral no prazo de quarenta e oito horas após a ocorrência do facto objeto do recurso.

2- Depois de decididos todos os recursos interpostos e ser encerrado o processo eleitoral serão divulgados os órgãos eleitos que serão afixados na sede e publicitados no sítio do sindicato na internet.

3- A posse dos corpos gerentes eleitos ocorrerá no prazo de oito dias após a data da divulgação dos resultados definitivos e será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante ou seu substituto.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos sócios do SINCOMAR é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do SINCOMAR.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é parte integrante do SINCOMAR, sendo os seus poderes e competências exercidos de acordo com o princípio da representatividade e com vista à realização de alguns dos fins estatutários do sindicato.

Artigo 4.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos sócios que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais.

Artigo 5.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que tenham eleito com o seu apoio, pelo menos 10 % dos membros dos órgãos do sindicato.

2- Os sócios podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 6.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral eleitoral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que representa.

3- Do mesmo modo, os sócios que integrem os órgãos do SINCOMAR não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total independência.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

Artigo 8.º

Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os sócios.

2- As tendências têm direito:

- a) ser ouvidas pela direção nas decisões mais importantes relativas ao SINCOMAR;
 - b) A exprimir as suas posições nas reuniões da assembleia geral e da direção, através dos membros dos mesmos órgãos;
 - c) A propor listas para as eleições aos órgãos nos termos fixados nestes estatutos.
- 3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente as tendências:
- a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos do SINCOMAR;
 - b) Desenvolver, junto dos sócios que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
 - c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;
 - d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 22 de março de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de março de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José António de Sousa Moreira.
Maria Teresa Burnay Summavielle.
Raul Carlos Godinho dos Santos Jorge.
Ana Luísa de Oliveira Pires.
Mário Paulo Martins Viana.
Mariana Curado Malta.
Maria Teresa Duarte de Jesus Gonçalves do Nascimento.
Paulo Adriano Marques Sousa Teixeira.
Romeu António Videira.

Suplentes:

Ana Margarida Mendes Camelo Oliveira Brochado.
Álvaro António Gancho Borralho.
Ana Filipa Ferreira Colaço da Conceição.
Luís Carlos Moutinho da Silva.
Ana Luísa Fernandes Paz.
Fernando Manuel Lucas Carapau.
Branca Maria Cardoso Monteiro da Silva.
João Carlos Gama Martins de Macedo.
Filomena Café Inácio.
José Alberto Madureira Salgado Rodrigues.
Hermínia Maria Pimenta Ferreira Sol.
Miguel Lienhard Mendonça.
Paula Alexandra Costa Marçal Correia e Andrade.
Paulo Jorge de Sousa Oliveira Santos.
Sílvia Rodríguez Maeso.
Susana Alexandra Lopes da Costa Santos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

**União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS -
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 11 de janeiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito e atribuições

Artigo 1.º

Denominação e Natureza

1- A União de Associações do Comércio e Serviços, criada por tempo indeterminado, adopta a denominação de União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo, - UACS, adiante designada abreviadamente por UACS e é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e de utilidade pública.

2- A UACS tem por objectivo defender e promover os interesses empresariais dos sectores do comércio e serviços que representa e dos que venha a representar, nos termos do artigo 3.º

Artigo 2.º

Área e sede

1- A UACS tem sede em Lisboa, na R. Castilho, 14.

2- A UACS pode estabelecer delegações ou outras formas de representação social onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos seus objectivos.

Artigo 3.º

Âmbito

1- A UACS abrange as associações filiadas indicadas em anexo.

2- A UACS poderá também representar outras associações de empresários do comércio e serviços com sede na região de Lisboa e Vale do Tejo, considerada como a região delimitada nos termos do anexo II do Decreto-Lei n.º 46/1989, de 15 de fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 163/1999, de 13 de maio e pela Lei n.º 21/2010, de 23 de agosto, daqui em diante denominadas associações protocoladas, que a ela adiram em conformidade com o regime a definir no respectivo protocolo de adesão, mediante deliberação do órgão social para tanto estatutariamente competente e com cumprimento do disposto no artigo 6.º

3- Podem também ser admitidos na UACS, como associados directos, as pessoas singulares ou colectivas que exerçam ou venham a exercer actividade total ou parcialmente, a título principal ou complementar, nos

sectores do comércio ou serviços, incluindo restauração e turismo, na região de Lisboa e Vale do Tejo, considerada como a região delimitada nos termos do número 2 deste artigo.

4- Podem ainda ser admitidos na UACS, como associados aliados, as pessoas singulares ou colectivas, com ou sem fins lucrativos, que desenvolvam actividades de interesse ou interligadas com os objectivos e fins da UACS.

5- Podem ser admitidos na UACS, como associados honorários, as pessoas singulares ou colectivas que prestem relevante apoio às actividades, objectivos ou fins da UACS.

Artigo 4.º

Atribuições

Compete à UACS:

a) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso da empresa privada e dos sectores que abrange e para a implantação efectiva dos princípios da economia de mercado;

b) Defender e representar, nos termos dos estatutos, os sectores e modalidades do comércio e serviços integrados, designadamente no que respeita aos aspectos de carácter sócio-profissional, técnico e financeiro, com vista ao progresso do comércio e serviços em particular e ao desenvolvimento económico em geral;

c) Assegurar o livre exercício do comércio e serviços, a defesa das garantias individuais dos empresários, a salvaguarda do seu património e a plena actuação e reconhecimento dos seus direitos;

d) Promover a formação, o desenvolvimento e o progresso técnico e social dos empresários;

e) Desenvolver o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os empresários para o exercício de direitos e obrigações comuns e para a defesa de interesses comuns ou concorrentes;

f) Pugnar para que aos empresários seja reconhecido o papel essencial que desempenham numa sociedade livre e aberta;

g) Fomentar formas de cooperação e gestão integrada envolvendo os agentes económicos de determinada área urbana em parcerias de base territorial conducentes à revitalização do tecido empresarial.

Artigo 5.º

Atribuições específicas

No exercício da competência definida no artigo anterior, são atribuições da UACS:

a) Aglutinar e harmonizar os interesses e os fins das associações e empresários que representa e contribuir para a definição das questões e das vias de solução que lhes são comuns;

b) Representar externamente as associações e empresários que fazem parte da mesma, sempre que os assuntos a tratar sejam de interesse geral, excedam o âmbito específico de representação de cada uma das associações, ou por delegação das mesmas, nomeadamente perante entidades públicas, para-públicas ou sindicais, nacionais, estrangeiras, ou internacionais;

c) Organizar e manter serviços destinados a apoiar as actividades e interesses das associações e empresários seus associados;

d) Organizar e manter serviços de interesse para os seus associados, na área da segurança e saúde no trabalho, para empresas e instituições;

e) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos circuitos comerciais;

f) Constituir e administrar fundos destinados a fazer face às necessidades das empresas ou do comércio, nos termos que vierem a ser regulamentados;

g) Cooperar com os poderes públicos e com as organizações sindicais para a realização de iniciativas de interesse colectivo, de acordo com o princípio do tripartismo definido pela OIT;

h) Dirimir os diferendos entre as associações que fazem parte da mesma, podendo para isso instituir órgãos de conciliação e arbitragem;

i) Concorrer para a delimitação do âmbito de intervenção económica de cada um dos sectores de actividade representados pelas diversas associações e colaborar na eliminação ou correcção das várias formas de concorrência desleal e irregular entre os empresários desses diversos sectores;

j) Participar na constituição e funcionamento de estruturas associativas de dimensão mais ampla, directamente e em representação dos associados;

k) Assegurar a gestão financeira e administrativa dos fundos colectivos, e elaborar e gerir, em nome próprio, o orçamento geral desses mesmos fundos;

l) Exercer todas as funções económicas, sociais ou políticas que lhe não sejam expressamente vedadas por lei;

m) Exercer todos os demais direitos que lhe sejam assegurados por lei e que não caibam nas atribuições específicas de cada uma das associações que representa.

CAPÍTULO II

Das relações entre a UACS e os associados

Artigo 6.º

Admissão de Associações protocoladas, associados directos, aliados e honorários

1- A admissão de associações protocoladas carece de deliberação da direcção.

2- A admissão das associações mencionadas no número anterior é formalizada através de protocolo de adesão subscrito pelas direcções da UACS e da associação a admitir.

3- O pedido de adesão deve ser formalizado pela associação requerente, acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e eventuais regulamentos, de uma relação das empresas associadas, e do respectivo número de postos de trabalho, bem como do regime de quotização e dos dois últimos relatórios e contas aprovados, se existirem.

4- O processo será apreciado pela direcção, que para o efeito ouvirá o conselho de presidentes.

5- A admissão de associados directos e aliados é da competência da direcção, por solicitação dos interessados.

6- A direcção poderá solicitar, para o efeito de se pronunciar sobre a admissão do novo associado, todos os elementos de informação e documentos que entender relevantes.

7- No caso de associados directos e aliados, a admissão tornar-se-á efectiva caso não seja comunicada a recusa fundamentada pela direcção do pedido de inscrição respectivo, no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da candidatura.

8- A admissão de associados honorários é da competência da direcção.

Artigo 7.º

Direitos e deveres das associações filiadas

1- São direitos das associações filiadas:

a) Participar e votar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais da UACS, nos termos constantes dos estatutos;

b) Serem eleitas para os órgãos sociais da UACS;

c) Beneficiar e fazer com que os seus associados beneficiem do apoio e da assistência técnica, económica e jurídica da UACS e das iniciativas tomadas no seu âmbito;

d) Beneficiar e fazer com que os seus associados beneficiem dos fundos constituídos pela UACS, de acordo com a respectiva finalidade, nos termos que vierem a ser regulamentados;

e) Serem representadas pela UACS perante entidades públicas, parapúblicas e sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho e em todos os demais assuntos que envolvam interesses de ordem geral, sectorial ou regional ou que excedam o âmbito de interesses prosseguidos especificamente por cada uma das associações;

f) Serem objecto de igualdade de tratamento por parte da UACS, sem distinção de antiguidade, dimensão ou importância do sector representado, com as únicas ressalvas expressamente estabelecidas nos presentes estatutos ou nos protocolos de adesão;

g) Serem ouvidas previamente em todas as matérias que respeitem ao sector de actividade que especificamente lhes interessem ou que nelas tenham incidências particulares.

2- São deveres das associações filiadas:

a) Participar, leal, efectiva e assiduamente, no funcionamento dos órgãos da UACS e nas demais actividades para que forem eleitas ou designadas;

b) Colaborar na execução das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da UACS, na prossecução dos seus objectivos;

c) Apoiar as directrizes dos órgãos competentes da UACS, colaborando na sua prossecução;

d) Contribuir, em geral, para o bom funcionamento da UACS, de acordo com as características e potencialidades do sector representado;

e) Proceder à elaboração dos estudos e pareceres, bem como prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas e que se mostrem necessárias à prossecução das atribuições da UACS;

f) Comunicar à UACS qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer elementos necessários ao cumprimento dos estatutos.

3- O exercício dos direitos das associações filiadas está dependente do pagamento pontual das prestações pecuniárias a que se achem obrigadas por norma estatutária, regulamentar ou protocolo de adesão, quando aplicável e, bem assim, do cabal cumprimento dos deveres previstos no número anterior e demais deveres previstos nos estatutos e regulamentos existentes, tanto os da UACS como os da Associação a que respeitem.

Artigo 8.º

Direitos e deveres das associações protocoladas

1- São direitos das associações protocoladas:

a) Tomar parte na assembleia geral e participar nos demais actos de funcionamento da UACS, nos termos definidos nos presentes estatutos;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da UACS, nas condições definidas nos presentes estatutos;

c) Beneficiar e fazer com que os seus associados beneficiem do apoio e da assistência técnica, económica e jurídica da UACS e das iniciativas tomadas no seu âmbito;

d) Serem representadas pela UACS perante entidades públicas, para-públicas e sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho e em todos os demais assuntos que envolvam interesses de ordem geral, sectorial ou regional ou que excedam o âmbito de interesses prosseguidos especificamente por cada uma das associações;

e) Serem objecto de igualdade de tratamento por parte da UACS, sem distinção de antiguidade, dimensão ou importância do sector ou graus de comércio representado, com as únicas ressalvas expressamente estabelecidas nos presentes estatutos ou nos protocolos de adesão.

2- O exercício dos direitos das associações protocoladas está dependente do pagamento pontual das prestações pecuniárias a que se achem obrigadas por norma estatutária, regulamentar ou protocolo de adesão, quando aplicável e, bem assim, do cabal cumprimento dos deveres previstos no número 4 e demais deveres previstos nos estatutos e regulamentos existentes, tanto os da UACS como os da associação a que respeitem.

3- Durante os primeiros doze meses de inscrição na UACS, as associações protocoladas não terão o direito de ser eleitas para os órgãos sociais da UACS.

4- São deveres das associações protocoladas:

a) Participar leal, efectiva e assiduamente, no funcionamento dos órgãos sociais da UACS e nas demais actividades e iniciativas para que forem eleitas ou designadas;

b) Contribuir, em geral, para o bom funcionamento da UACS, de acordo com as características e potencialidades do sector representado;

c) Apoiar as directrizes dos órgãos competentes da UACS, colaborando na sua prossecução;

d) Proceder à elaboração dos estudos e pareceres, bem como prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas e que se mostrem necessárias à prossecução das atribuições da UACS;

e) Comunicar à UACS qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer elementos necessários ao cumprimento dos estatutos.

Artigo 9.º

Direitos e deveres dos associados directos, aliados e honorários

1- São direitos dos associados directos:

a) Tomar parte na assembleia geral e participar nos demais actos de funcionamento da UACS, nos termos definidos nos presentes estatutos;

b) Eleger e ser eleito para órgãos sociais da UACS, nas condições definidas nos presentes estatutos;

c) Beneficiar do apoio e da assistência técnica da UACS, bem como das iniciativas tomadas no seu âmbito;

d) Serem representados pela UACS perante entidades públicas, para-públicas e sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, sectorial ou regional, nos estritos limites da lei;

e) Serem objecto de igualdade de tratamento por parte da UACS, sem distinção de antiguidade, dimensão ou importância do sector representado, com as únicas ressalvas expressamente estabelecidas nos presentes estatutos.

2- Durante os primeiros doze meses de inscrição na UACS, os associados directos não terão o direito de ser

eleitos para os órgãos sociais da UACS.

3- São deveres dos associados directos:

- a) Contribuir para o bom funcionamento da UACS e para a prossecução das respectivas atribuições, nomeadamente prestando todas as informações que lhes sejam por aquela solicitadas;
- b) Cumprir os estatutos, regulamentos existentes ou a existir, e deliberações dos órgãos sociais da UACS;
- c) Pagar pontualmente as quotas ou outras prestações pecuniárias associativas a que se achem obrigados.
- d) Comunicar à UACS qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer elementos necessários ao cumprimento dos estatutos e regulamentos existentes ou a existir.

4- São direitos dos associados aliados:

- a) Integrar o conselho estratégico, se para tal nomeados, nas condições definidas nos presentes estatutos;
- b) Beneficiar do apoio e da assistência técnica da UACS, bem como das iniciativas tomadas no seu âmbito, nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- c) Serem representados pela UACS perante entidades públicas, para-públicas e sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, sectorial ou regional, nos estritos limites da lei;
- d) Serem objecto de igualdade de tratamento por parte da UACS, sem distinção de antiguidade, dimensão ou importância do sector representado, com as únicas ressalvas expressamente estabelecidas nos presentes estatutos.

5- São deveres dos associados aliados:

- a) Contribuir para o bom funcionamento da UACS e para a prossecução das respectivas atribuições, nomeadamente prestando todas as informações que lhes sejam por aquela solicitadas;
- b) Cumprir os estatutos, regulamentos existentes ou a existir, e deliberações dos órgãos sociais da UACS;
- c) Pagar pontualmente as quotas ou outras prestações pecuniárias associativas a que se achem obrigados.
- d) Comunicar à UACS qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação, bem como quaisquer elementos necessários ao cumprimento dos estatutos e regulamentos existentes ou a existir.

6- São direitos dos associados honorários:

- a) Integrar o conselho estratégico, se para tal nomeados, nas condições definidas nos presentes estatutos;
- b) Usufruir dos serviços e instalações da UACS, nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- c) Fazer-se representar pela UACS, ou por estrutura associativa de maior representatividade ou âmbito mais lato em que aquela delegue, perante entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;
- d) Pagamento de quotas facultativo.

7- São deveres dos associados honorários:

- a) Colaborar na execução das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da UACS, na prossecução dos seus objectivos;
- b) Apoiar as directrizes dos órgãos competentes da UACS, colaborando na sua prossecução;
- c) Contribuir, em geral, para o bom funcionamento da UACS.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associações filiadas

1- Perdem a qualidade de associações filiadas:

- a) As associações que, voluntariamente e de acordo com os respectivos estatutos, expressem a vontade de deixarem de estar filiadas e notifiquem a UACS de tal decisão, por carta registada com aviso de recepção, com três meses de antecedência em relação à data da concretização da renúncia;
- b) Aquelas que objectivamente deixem de satisfazer as condições de filiação na UACS previstas nestes ou nos respectivos estatutos, regulamentos internos ou protocolo de adesão, quando aplicável;
- c) Aquelas que sejam excluídas nos termos dos artigos 12.º e 13.º dos estatutos.

2- Compete à direcção comunicar à assembleia geral, na primeira reunião desta após a concretização da renúncia prevista na alínea a) do número anterior, a perda da qualidade de associada.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, compete à direcção, depois de concedido o direito de audiência prévia à associação em causa, determinar fundamentadamente a perda da qualidade de associado, cabendo recurso desta decisão, a interpor no prazo de 15 dias do conhecimento, para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.

4- O associado excluído nos termos dos artigos 12.º e 13.º dos estatutos só pode ser readmitido mediante deliberação da assembleia geral.

5- O associado excluído ou renunciante perderá, a favor da UACS, os valores com que tenha concorrido para o património comum, salvo reserva expressa constante do protocolo de adesão.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associações protocoladas e de associados directos aliados e honorários

1- Perdem a qualidade de associações protocoladas e de associados directos, aliados e honorários:

a) Aquelas que, voluntariamente e de acordo com os respectivos estatutos, no caso aplicável, expressem a vontade de renunciar à qualidade de associações protocoladas, nos termos previstos no respectivo Protocolo de adesão ou, sendo este omissivo, por carta registada com aviso de recepção expedida com antecedência não inferior a três meses relativamente à data da concretização da renúncia;

b) Os associados directos e aliados que comuniquem à UACS a vontade de deixarem de estar vinculados à mesma por carta registada com aviso de recepção expedida com antecedência não inferior a três meses relativamente à data da concretização da renúncia;

c) Aqueles que objectivamente deixem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes ou nos respectivos estatutos, regulamentos ou protocolo de adesão, no caso aplicável;

d) No caso de associados directos e aliados, aqueles que, ao fim de 12 meses com a quota em débito, não regularizem a situação até 60 dias após receber aviso da UACS nesse sentido, por qualquer meio idóneo passível de registo;

e) No caso de associados directos, aqueles que, ao fim de 12 meses de inscrição na UACS, não iniciem actividade nos sectores do comércio ou serviços;

f) Aqueles que sejam excluídos nos termos dos artigos 12.º e 13.º dos estatutos.

2- Compete à direcção comunicar à assembleia geral, na primeira reunião desta após a concretização da renúncia prevista na alínea a) - do número anterior, a perda da qualidade de associada.

3- No caso previsto na alínea c) - do número 1, compete à direcção, depois de concedido o direito de audiência prévia à associação ou associado em causa, determinar fundamentadamente a perda da qualidade de associado, cabendo recurso desta decisão, a interpor no prazo de 15 dias do conhecimento, para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.

4- Qualquer associação protocolada ou associado directo, aliado ou honorário excluído nos termos dos arts. 12.º e 13.º dos estatutos só pode ser readmitido mediante deliberação da assembleia geral.

5- O associado protocolado ou o associado directo, aliado, ou honorário excluído ou renunciante perderá, a favor da UACS, os valores com que tenha concorrido para o património comum, quando for o caso, salvo reserva expressa constante do protocolo de adesão, no caso de associação protocolada.

Artigo 12.º

Disciplina

1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento por parte de todas as categorias de associados de qualquer dos deveres referidos, respectivamente e em relação a cada categoria, nos artigos 7.º, 8.º e 9.º, bem como o incumprimento dos respectivos estatutos, no caso de associações filiadas ou protocoladas.

2- Compete à direcção a instauração dos processos disciplinares, a comunicação da sanção e a aplicação das previstas nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo seguinte, com possibilidade de recurso para a primeira assembleia geral que se realize.

3- O associado dispõe sempre do prazo de 10 dias úteis, contados da notificação dos factos de que é acusado, para apresentar a sua defesa por escrito e requerer quaisquer diligências probatórias que entenda pertinentes.

Artigo 13.º

Sanções

1- As sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

a) Censura;

b) Suspensão de direitos e garantias, até ao máximo de 6 meses;

c) Exclusão.

2- Sem prejuízo da exclusão automática prevista nas alíneas d) e e) do número 1 do artigo 11.º, a pena de exclusão é da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção, apenas podendo ser aplicada em caso de grave violação dos deveres correspondentes à categoria de associado em causa.

3- A aplicação da sanção de suspensão terá por efeito automático a suspensão do exercício de todos os

direitos sociais, incluindo o direito de eleger e ser eleito para os órgãos sociais, durante o período em causa.

4- A sanção de suspensão de todos os direitos de associado será automaticamente aplicada àqueles que, ao fim de 06 meses com a quota em débito, não regularizem a situação até 60 dias após receber aviso da UACS nesse sentido, por qualquer meio idóneo passível de registo.

5- Podem ser preventivamente suspensos, por deliberação da direcção e até decisão definitiva pela assembleia geral, os mandatos dos membros dos órgãos sociais da UACS que sejam objecto de processo disciplinar visando a aplicação da pena de exclusão.

CAPÍTULO III

Organização

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 14.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da UACS:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho de presidentes.

SECÇÃO II

Eleição dos órgãos sociais e sua destituição

Artigo 15.º

Eleições

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto e por um período de quatro anos. É permitida a reeleição por mais um mandato.

2- A votação recairá sobre listas de candidatos apresentadas e aceites nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral, sendo asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais.

3- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

4- As eleições efectuar-se-ão até 30 de novembro do ano que antecede o início do mandato, devendo a assembleia eleitoral ser convocada com a antecedência mínima de 45 dias.

5- O processo eleitoral regula-se pelas disposições do regulamento eleitoral.

6- Ninguém pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um cargo social.

7- Sem prejuízo do disposto no artigos 17.º e número 5 do artigo 24.º, sempre que haja necessidade de um membro substituto preencher uma vaga, será chamado à efectividade de funções o primeiro elemento da lista de suplentes.

8- Aquando da elaboração das listas eleitorais, os associados que sejam pessoas colectivas deverão indicar, em estrita observância do disposto nos estatutos e regulamento eleitoral, os seus representantes para integrar os órgãos sociais os quais, uma vez eleitos, apenas podem ser substituídos se tiverem renunciado ao mandato, sido destituídos, exonerados ou perdido a qualidade que possuíam na pessoa colectiva que os indicou, com ressalva do número 11.

9- Em casos excepcionais e devidamente fundamentados, poderá ser aceite pelo órgão social respectivo, fora dos casos previstos no número anterior, a alteração do representante da pessoa colectiva.

10- Perde o direito ao desempenho do mandato para que foi eleito o membro de qualquer dos órgãos sociais, cuja associação ou empresa que represente, consoante os casos, deixe de estar inscrita na UACS.

11- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representado, no caso de pessoas colectivas, conservará aquele o mandato até à realização de novas eleições, desde que ratificada essa continuidade por decisão conjunta da mesa da assembleia e direcção.

12- A partir do 60.º dia antes do termo do mandato, os membros da direcção passarão a exercer funções de mera gestão corrente, não devendo assumir compromissos que vinculem os futuros órgãos sociais sem parecer favorável do conselho fiscal.

Artigo 16.º

Destituição

1- A destituição de órgãos sociais eleitos ou de qualquer um dos seus membros, antes do final do mandato, só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação dos actos deste órgão ou membro e para ser válida necessita de obter o voto favorável de, pelo menos, um quinto do número total de elementos que nela têm direito a participar.

2- Se a destituição referida no número anterior abranger mais de metade dos membros do órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo máximo de 60 dias a contar da data de destituição.

3- Se a destituição não ultrapassar o limite estabelecido no número anterior, as vagas serão preenchidas pela forma indicada no número 7 do artigo anterior. Se assim não for possível reconstruir o órgão ou órgãos sociais, a eleição dos elementos em falta efectuar-se-á na primeira assembleia geral que se realize.

4- Se for decidida a destituição de todos os órgãos sociais, ou só da direcção, será eleita uma comissão directiva de três membros, um dos quais designado Presidente, a qual assegurará a mera gestão corrente da UACS e promoverá a realização de eleições, nos termos estatutários e regulamentares aplicáveis, dentro do prazo máximo de 60 dias.

Artigo 17.º

Renúncia

1- Em caso de renúncia ao mandato de mais de metade dos membros que compõem qualquer dos órgãos sociais da UACS, deverá ser convocada assembleia geral para a realização de novas eleições para eleger a totalidade dos titulares do órgão em causa dentro do prazo máximo de 60 dias.

2- Os membros do órgão social em causa que não tenham renunciado ao seu mandato manter-se-ão em funções até à tomada de posse dos novos titulares.

3- Os membros dos órgãos sociais, eleitos nos termos do disposto no presente artigo, apenas exercerão as suas funções para o mandato que estiver em curso, pelo que no fim desse mandato deverão realizar-se eleições, nos termos gerais, para eleger os novos titulares dos órgãos sociais.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 18.º

Constituição

1- A assembleia geral é constituída pelas associações filiadas, pelas associações protocoladas e pelos associados directos, no pleno gozo dos seus direitos, de acordo com o previsto nos números seguintes e demais disposições estatutárias aplicáveis. Entende-se estar no pleno gozo dos seus direitos o associado que não seja devedor de qualquer quantia à UACS.

2- Cada associação filiada será representada na assembleia geral da UACS por dez delegados designados pela associação em causa.

3- Cada associação protocolada far-se-á representar na assembleia geral por cinco delegados designados pela associação em causa.

4- A identificação dos delegados de cada associação será comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, por meio expresso, pela respectiva direcção, até 15 dias antes da realização de cada assembleia geral da UACS.

5- Até nova identificação de delegados feita nos termos do número anterior, mantém-se o mandato dos anteriores representantes.

6- Nenhum delegado poderá ser nomeado por mais de uma associação filiada ou protocolada para o exercício de direitos de representação no âmbito da assembleia geral.

7- Cada associado directo tem direito a um voto.

8- Salvo em assembleias eleitorais, não é permitido o voto por correspondência.

Artigo 19.º

Competência

É da competência da assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como os membros da direcção e do conselho fiscal, e proceder à sua destituição, nos termos da lei e dos estatutos;

b) Apreciar e votar anualmente o balanço, relatório e contas da direcção, bem como apreciar o parecer do conselho fiscal;

c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o plano de actividades da direcção;

d) Discutir e votar alterações aos estatutos, bem como aprovar e alterar regulamentos internos;

e) Aprovar a aquisição, oneração e alienação de bens imóveis;

f) Definir, através da discussão e votação de propostas da direcção, as linhas gerais de orientação da UACS no que toca à política económica e social, de acordo com os legítimos interesses dos associados, no quadro de finalidades previstas nos estatutos;

g) Ratificar valores e critérios das quotizações a praticar no âmbito das associações filiadas, bem como dos associados directos, aliados, honorários e das associações protocoladas, que tenham sido previamente definidos pela direcção;

h) Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou do conselho fiscal, nos termos consignados nos presentes estatutos;

i) Deliberar, nos termos dos estatutos e sob proposta da direcção, sobre a exclusão de associados;

j) Nomear, individualmente, os membros do conselho estratégico sob proposta da direcção ou do conselho de presidentes;

k) Regular a forma de gestão da UACS em caso de destituição dos órgãos sociais, até à realização de novas eleições, nos termos dos estatutos;

l) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da UACS;

m) Exercer as demais funções que lhe caibam por lei, estatutos e regulamentos existentes ou a existir, bem como as que não sejam atribuição de outros órgãos sociais.

Artigo 20.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral, eleita pela assembleia geral, nos termos do artigo anterior, será composta de um presidente, um vice-presidente, dois secretários efectivos e um suplente.

2- Em caso de impedimento, temporário ou definitivo, ou de renúncia do presidente da mesa da assembleia geral, será este substituído para todos os efeitos pelo vice-presidente.

3- A substituição dos secretários efectivos e suplente ausentes é feita por designação *ad hoc* dos membros presentes na assembleia geral, não podendo, no entanto, a escolha recair em qualquer membro da direcção ou do conselho fiscal.

Artigo 21.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano:

a) Até 30 de abril, para discussão e votação do relatório e contas do exercício findo;

b) Até 31 de dezembro, para discussão e votação do programa de actividades e orçamento ordinário para o exercício seguinte. A data estabelecida nesta alínea pode ser prorrogada até 31 de janeiro seguinte.

2- A assembleia geral reúne ordinariamente de quatro em quatro, até ao dia trinta de Novembro, para fins eleitorais, nos termos do artigo 15.º número 4.

3- A assembleia reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou, ainda, por solicitação expressa de um mínimo de um terço do total de associações filiadas e protocoladas ou 20 % do total dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

4- Os requerimentos a que se refere o número anterior deverão indicar sempre, de forma precisa, os assuntos

que deverão constituir a ordem de trabalhos.

5- Salvo nos casos especiais previstos nos estatutos, a assembleia só pode funcionar, em primeira convocação, desde que estejam presentes ou representados mais de metade do número total de membros com direito a nela participar.

6- Salvo o disposto no número seguinte e demais casos especiais previstos nos estatutos, não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de membros.

7- Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento de associados, nos termos do nº 3 do presente artigo, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

8- Salvo em assembleias eleitorais, é permitida a representação de associado por procuração, em papel timbrado ou com assinatura reconhecida, passada a outro associado, não podendo qualquer associado aceitar mais do que uma representação.

9- Cada elemento da assembleia geral, presente ou representado nos termos do número anterior, dispõe de um voto.

10- Os membros presentes na assembleia geral terão de se fazer acompanhar de documento de identificação, bem como de procuração emitida pelo associado que representam, quando for o caso. A falta de documento de identificação poderá ser suprida pelo conhecimento pessoal da mesa da assembleia geral.

11- Salvo em assembleias eleitorais, poderá ser promovida a realização de assembleias gerais com recurso alternativo ou simultâneo a meios telemáticos, devendo a UACS assegurar a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respectivos intervenientes.

12- No caso previsto no número anterior, deverão ser apresentados ao presidente da mesa as cartas de representação dos associados pessoas colectivas, o documento de identificação dos associados pessoas singulares, bem como, quando seja o caso, as devidas procurações com delegação de poderes de representação.

13- As convocatórias deverão mencionar a possibilidade de os associados participarem através de recurso a meios telemáticos, quando seja o caso.

Artigo 22.º

Convocação e ordem do dia

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia, será feita por comunicação escrita – via postal ou electrónica - ou protocolo, com a antecedência mínima de 15 dias, excepto quando funcionar para efeitos eleitorais, ou para os fins indicados no número 8, com indicação da data, hora, e local da reunião, bem como da respectiva ordem do dia.

2- Quando a assembleia funcionar para efeitos eleitorais, deverá também ser publicado, na revista ou no sítio oficial da UACS na internet, um anúncio da convocatória com, pelo menos, 20 dias de antecedência em relação à data designada para a mesma.

3- A partir da data de expedição da convocatória estarão patentes, para consulta dos elementos da assembleia geral, se for caso disso, os documentos respeitantes aos assuntos da ordem do dia.

4- Até três dias úteis antes da data designada para a assembleia geral, será afixada na sede da UACS a lista dos elementos que compõem a assembleia geral, rubricada pelo presidente da mesa.

5- Eventuais reclamações contra a lista referida no número anterior deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de dois dias depois de ter sido afixada a lista a que se refere o nº 4 deste artigo, e decididas por este até ao dia anterior ao designado para a reunião.

6- A mesma lista, depois de rectificada em virtude da procedência de eventuais reclamações, servirá para verificar a participação na assembleia geral.

7- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia.

8- A convocação da assembleia será feita com a antecedência mínima de 30 dias no caso de alteração de estatutos ou regulamentos, devendo as propostas de alteração ser expedidas juntamente com a convocatória.

Artigo 23.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos elementos presentes ou representados, salvo os casos previstos no número seguinte, bem como nos artigos 16.º número 1, 42.º, e 43.º

2- A deliberação sobre a alienação ou oneração, total ou parcial, de bens imóveis propriedade da UACS só pode ser tomada mediante o voto favorável de, pelo menos, três quartos de todos os membros com direito a voto, e em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

3- A votação não será secreta, excepto nos casos em que a assembleia geral decidir diferente forma de votação.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a votação será obrigatoriamente secreta sempre que respeite a eleições, nomeação de personalidades para o conselho estratégico, apreciação de matéria disciplinar, e destituição dos órgãos ou cargos sociais.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 24.º

Composição

1- A direcção é composta por sete membros, sendo um presidente, 2 vice-presidentes, e 4 directores.

2- Com os membros efectivos, serão eleitos para a direcção um mínimo de dois membros suplentes para preenchimento de vagas que ocorram durante o mandato e que não devam ser preenchidas nos termos estabelecidos nos números seguintes e nos artigos 16.º e 17.º

3- Verificando-se a vacatura do cargo do presidente, será substituído até ao final do mandato pelo vice-presidente que for designado pela direcção.

4- Em caso de renúncia ou impedimento definitivo de qualquer outro membro da direcção, deverá o presidente escolher, de entre os membros da direcção, incluindo os suplentes, o respectivo substituto para preenchimento do lugar vago.

5- É considerado como renúncia ao respectivo mandato o facto de qualquer membro da direcção não comparecer, sem motivo justificado, a quatro reuniões seguidas ou a sete interpoladas, dentro do mesmo ano civil, devendo proceder-se à sua substituição, nos termos dos estatutos.

6- Os membros da direcção devem ser pessoas singulares e exercer o cargo em nome próprio.

7- Os membros da direcção deverão, na medida do possível, ter origem em associações diferentes, com o limite de dois, no caso de membros provenientes de associações protocoladas, e com o limite de um, no caso de associados directos.

Artigo 25.º

Competências

Compete à direcção:

- a) Representar a UACS em juízo e fora dele;
- b) Elaborar e submeter à assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho de presidentes, o plano anual de actividades, o orçamento e as propostas sobre valores e critérios de quotização;
- c) Elaborar e submeter à assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório e contas do exercício;
- d) Definir o valor da jóia e os critérios de quotizações a praticar no âmbito das associações filiadas, bem como das associações protocoladas e dos associados directos e aliados, para ratificação posterior da assembleia geral;
- e) Elaborar e submeter à assembleia geral as propostas que sejam determinadas pelos estatutos e ainda as que julgue convenientes;
- f) Elaborar e submeter à assembleia geral os projectos de regulamentos a que se refere a alínea d) do artigo 19.º
- g) Definir, orientar e fazer executar a actividade da UACS, de harmonia com as linhas gerais aprovadas pela assembleia geral, para tanto tomando as resoluções e praticando todos os actos de gestão decorrentes da prossecução dos fins da UACS, podendo criar ou participar em comissões especializadas ou conselhos estratégicos com associações congéneres ou outras instituições, públicas ou privadas;
- h) Consultar o conselho estratégico, nos termos do artigo 35.º dos estatutos;
- i) Deliberar sobre os pedidos de adesão de associações, bem como exercer em relação a todas as categorias de associados as competências definidas nos estatutos;

j) Designar, de entre os seus membros, os responsáveis pelos pelouros executivos e aqueles que asseguram a articulação com os serviços e com as comissões e grupos de trabalho que entenda dever criar para consigo colaborar na análise, acompanhamento ou resolução de assuntos específicos;

k) Criar, organizar e dirigir os serviços e contratar o pessoal necessário, exercendo em relação a ele todos os direitos e obrigações decorrentes dos contratos celebrados e da lei;

l) Assegurar a conveniente articulação com as associações, e associados directos e aliados tendo em conta o disposto na alínea g) do número 1 do artigo 7.º, na alínea f) do número 1 do artigo 8.º e na alínea f) do número 1 do artigo 9.º;

m) Propor à assembleia geral louvores e outras formas de distinção a associações, empresários e outras pessoas ou entidades que mais se notabilizem na prossecução dos interesses colectivos da competência da UACS,

n) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções.

Artigo 26.º

Funcionamento

1- A direcção reunirá em sessão ordinária, ao menos, uma vez por quinzena e, extraordinariamente, sempre que for convocada pelo presidente.

2- A direcção só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros. As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

Artigo 27.º

Vinculação

1- A representação da UACS compete ao presidente da direcção ou, no seu impedimento, a qualquer dos vice-presidentes ou restantes membros da direcção.

2- Para obrigar a UACS são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, um dos quais o presidente, ou quem o substitua, excepto em assuntos de rotina e de mera gestão corrente, em que é suficiente uma assinatura de qualquer dos membros da direcção.

3- Por deliberação da direcção, poderão ser delegados, em funcionários da UACS ou outrem, poderes para a prática de actos certos e determinados da competência daquela, bem como para a representar perante terceiros.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois vogais efectivos e um suplente, eleitos pela assembleia geral.

2- Vagando o cargo de presidente ou o de qualquer dos vogais efectivos, proceder-se-á a nova distribuição de cargos sendo chamado à efectividade de funções o vogal suplente, em reunião a realizar no prazo máximo de quinze dias a contar da data em que se torne definitiva a vacatura do cargo.

3- A nova composição do conselho fiscal será objecto de comunicação ao presidente da mesa da assembleia geral e ao presidente da direcção no prazo máximo de quinze dias.

Artigo 29.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os actos de gestão financeira da direcção;

b) Examinar a contabilidade da UACS;

c) Emitir parecer em relação aos problemas sobre que for consultado e chamar a atenção da direcção para qualquer assunto que entenda dever ser ponderado;

d) Emitir parecer relativamente aos relatórios e contas de cada exercício, a submeter à assembleia geral; sobre a aquisição, oneração e alienação de bens imóveis pela UACS; e sobre a liquidação desta;

- e) Solicitar a convocação da assembleia geral quando o julgue necessário;
- f) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei ou pelos estatutos.

2- O presidente do conselho fiscal tem o direito de assistir, ou fazer-se representar por um vogal, sempre que o julgue conveniente, às reuniões da direcção, podendo tomar parte na discussão dos assuntos, mas não na sua decisão.

3- Para efeitos do número anterior, deve ser comunicada ao presidente do conselho fiscal a realização de reuniões da direcção.

Artigo 30.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá uma vez por semestre e, extraordinariamente, sempre que necessário.

2- A convocação é feita pelo presidente do conselho fiscal, por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.

3- As deliberações serão tomadas com a presença da maioria dos seus membros, e por maioria de votos dos titulares presentes, dispondo o presidente de voto de qualidade.

SECÇÃO VI

Artigo 31.º

Conselho de presidentes

1- O conselho de presidentes é constituído pelo presidente da direcção da UACS e pelos presidentes da direcção de todas as associações filiadas e protocoladas ou de quem, nos termos dos respectivos estatutos, os substitua. Podem assistir às reuniões do conselho de presidentes o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal da UACS que, para o efeito, lhes serão sempre comunicadas.

2- Caso os presidentes da direcção das associações façam parte da direcção da UACS, serão substituídos no conselho de presidentes por outro elemento da respectiva direcção.

3- O conselho de presidentes é presidido pelo presidente da direcção da UACS ou, nas suas ausências e impedimentos, por qualquer dos vice-presidentes ou outro membro da direcção.

Artigo 32.º

Competência

1- O conselho de presidentes é um órgão eminentemente consultivo de articulação entre as associações e a direcção, por forma a permitir a esta ter em conta, em cada momento, na gestão dos interesses comuns, a perspectiva, o sentir, e o ponto de vista das associações.

2- Dentro desta sua competência genérica, são atribuições do conselho de presidentes:

a) Dar parecer sobre o plano anual de actividades e sobre o orçamento antes da sua apresentação à assembleia geral;

b) Dar parecer sobre os projectos de protocolo de adesão de associações protocoladas a que se refere o nº 2 do artigo 6.º;

c) Dar parecer vinculativo para a direcção sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, e a liquidação da UACS;

d) Dar parecer sobre os critérios de quotização propostos pela direcção antes da sua apresentação à assembleia geral;

e) Dar parecer vinculativo para a direcção sobre as propostas desta para a participação da UACS na constituição e funcionamento de estruturas associativas de mais ampla dimensão;

f) Propor, nos termos do artigo 34.º número 2 dos estatutos, as personalidades a integrar o conselho estratégico;

g) Pronunciar-se sobre todos os assuntos sobre que seja consultado pela direcção e exercer todas as demais atribuições que lhe são designadas pelos estatutos.

Artigo 33.º

Funcionamento

1- O conselho de presidentes reunirá com a direcção da UACS uma vez por semestre para tomar conheci-

mento e apreciar a forma de execução dos planos, programas e orçamentos.

2- Além disso, reunirá sempre que convocado pelo presidente, por iniciativa própria ou a pedido de um mínimo de três associações filiadas.

3- Os elementos do conselho de presidentes podem fazer-se acompanhar, como assessor, de um outro Associado sempre que o considerem conveniente em função dos assuntos a tratar.

4- As convocações do conselho de presidentes são feitas com 8 dias de antecedência, sendo este prazo reduzido a 3 dias em casos de urgência e aumentado para 30 dias no caso das alíneas *b)* e *d)* do número 2 do artigo 32.º

5- As convocatórias indicarão o objecto da reunião e serão, sempre que for caso disso, acompanhadas dos documentos a que se referem as alíneas *a)*, *b)*, e *c)* do número 2 do artigo anterior.

6- Os pareceres do conselho de presidentes são tomados por maioria dos votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

7- Os pareceres do conselho de presidentes documentarão as propostas a apresentar à assembleia geral sobre os assuntos em que tenham sido emitidos.

CAPÍTULO IV

Conselho estratégico

Artigo 34.º

Composição e nomeação

1- O conselho estratégico é constituído por personalidades de destaque no âmbito dos sectores de actividade representados pela UACS, designadas por conselheiros que, salvo renúncia do próprio, exercerão o cargo vitaliciamente.

2- As personalidades que integrarão o conselho estratégico serão propostas à assembleia geral pela direcção ou pelo conselho de presidentes, de entre as personalidades que integram as características referidas no número anterior, desde que não façam parte dos órgãos sociais da UACS nem dos de qualquer das associações filiadas ou protocoladas.

3- Cabe à assembleia geral da UACS nomear cada uma das personalidades que integrarão o conselho estratégico.

4- Os conselheiros, no caso de virem a pertencer, e enquanto tal perdurar, a órgãos sociais da UACS e das associações filiadas ou protocoladas suspendem as suas funções no conselho estratégico.

5- O conselho estratégico escolherá o seu presidente, a quem compete designadamente a direcção dos trabalhos deste órgão, bem como um vice-presidente que o suprirá em caso de impedimento.

Artigo 35.º

Competência

O conselho estratégico pronunciar-se-á, sem carácter vinculativo, sobre grandes questões inerentes à actividade económica em geral, bem como sobre o movimento associativo do sector, sem prejuízo de outras matérias que lhe venham a ser submetidas pela direcção da UACS.

Artigo 36.º

Funcionamento

O conselho estratégico reunirá, quando para tal solicitado pela direcção da UACS, dando-lhe conhecimento do entendimento emitido sobre as matérias suscitadas através de acta.

CAPÍTULO V

Artigo 37.º

Conselhos consultivos

1- A direcção poderá criar, em qualquer momento, conselhos consultivos definindo as respectivas atribuições, composição, e duração.

2- Os conselhos consultivos serão obrigatoriamente presididos por um membro da direcção.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 38.º

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 39.º

Receitas

Constituem receitas da UACS:

- a) As jóias a pagar por adesão, quando existam;
- b) As quotizações dos associados;
- c) Os rendimentos de bens próprios;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento, disposição contratual, protocolar, ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso.

Artigo 40.º

Despesas

Constituem despesas da UACS:

- a) Os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços, e outros encargos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições estatutárias e das das associações integradas, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias e das associações integradas ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto, desde que previstas orçamentalmente.

Artigo 41.º

Orçamento e fundos

- 1- O orçamento ordinário carece de aprovação em assembleia geral, nos termos previstos nos estatutos.
- 2- Na elaboração do orçamento de despesas deverá ser prevista uma verba destinada a custear o plano de actividades das associações filiadas e protocoladas, desde que:
 - a) Tenham apresentado à direcção da UACS o respectivo plano de actividades até ao dia 30 de setembro do ano anterior;
 - b) Aquela verba não exceda o valor equivalente a 20 % da quotização dos filiados na associação em causa, com a possibilidade de, a requerimento fundamentado da direcção desta, poder o saldo de um ano transitar cumulativamente para o ano seguinte;
 - c) No caso de associações protocoladas, tal esteja previsto no respectivo protocolo de adesão.
- 3- Sempre que a execução orçamental demonstre a inadequação do orçamento à gestão normal da UACS, pode a direcção introduzir as alterações necessárias, depois de obtido o parecer favorável do conselho fiscal.
- 4- Se a insuficiência de receitas impedir ou dificultar gravemente a gestão normal da UACS, a direcção elaborará orçamento suplementar a submeter à assembleia geral, nos termos previstos para o orçamento ordinário, mas sendo aquele acompanhado de parecer do conselho fiscal.
- 5- Em caixa não deverão existir quantias superiores a 500,00 €, devendo os fundos ser depositados em qualquer instituição bancária.
- 6- Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques ou de transferência bancária com a assinatura de dois membros da direcção, sendo um deles, salvo em caso de falta ou impedimento, o responsável pelo pelouro financeiro.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 42.º

Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral

A alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral só pode ser feita em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com cumprimento do disposto no artigo 22.º número 8, e necessita de voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de elementos presentes ou representados.

Artigo 43.º

Dissolução e liquidação

1- A UACS dissolver-se-á nos termos da lei quando tal for deliberado pela assembleia geral, sob proposta da direcção ou a pedido de, pelo menos, 75 % do total de associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A deliberação sobre a dissolução da UACS só pode ser tomada por maioria qualificada de três quartos de todos os membros com direito a voto, desde que representem, pelo menos, três quartos do número total de associações integradas, e em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

3- A assembleia de dissolução decidirá do destino a atribuir ao património, o qual não poderá ser distribuído pelos associados, excepto quando estes sejam associações filiadas, elegerá os respectivos liquidatários, e solicitará ao conselho fiscal o parecer previsto na alínea d) do número 1 do artigo 29.º

Artigo 44.º

Dissolução de associações filiadas ou protocoladas

No caso de perda da qualidade de associados que sejam associação filiada ou protocolada, independentemente do motivo que lhes dê causa, bem como no caso de eventual dissolução de associação filiada ou protocolada nos termos estatutários respectivos, poderão os associados de tais associações permanecer vinculados à UACS, como associados directos bastando, para o efeito, que formalizem tal intenção por qualquer meio escrito dirigido à direcção da UACS.

Artigo 45.º

Sucessão

A UACS foi criada por transformação da União de Grémios de Lojistas de Lisboa, que sucedeu à Associação Comercial de Lojistas de Lisboa, fundada em 1870, a qual posteriormente adoptou a denominação de União das Associações de Comerciantes do distrito de Lisboa.

Artigo 46.º

Vigência e disposição transitória

1- Os presentes estatutos entram em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As alterações relativas aos órgãos sociais só produzirão os seus efeitos a partir do processo eleitoral com vista à eleição dos órgãos sociais para o quadriénio imediato ao da entrada em vigor da presente alteração aos estatutos, mantendo-se até essa data a anterior redacção.

ANEXO

Relação de associações filiadas

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços.

Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicycletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.

Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos Saúde e Imagem.

Associação Comercial de Moda.

Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa.

Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora.
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.
Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa.
Associação de Jovens Empresários do Comércio e Serviços.

Registado em 24 de março de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

António Augusto de Andrade Tavares, em representação da RENOVA - Fábrica de Papel do Almonda, SA.

Vogais:

Manuel Cavaco Guerreiro, em representação da Prado Cartolinas da Lousã, SA.

João Paulo Gorjão Clara, em representação da SERVISAN - Produtos de Higiene, SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Águas do Centro Litoral, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de fevereiro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Hugo Manuel Xavier da Silva.

Pedro Miguel Soares Couto.

Marco Luís Simões Ligeiro Viegas.

Rui Miguel Rebelo Farinha Tonel.

Sérgio Paulo dos Santos Simões.

Suplentes:

Fábio Carreira Henriques.

João Paulo Dragão Gomes.

Registado em 28 de março de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 56 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

F.D.G. - Fiação da Graça, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de fevereiro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Eduardo Manuel Ferrete Moreira.

Bruno Filipe Costa Esteves.

Manuel Ribeiro da Mota.

Suplentes:

Teresa Filipa da Silva Araújo.

Registado em 21 de março de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 56 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SNA Europe (Industries), L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de março de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Fernando da Costa Santos.

José Maria Silva Pereira.

Jorge Filipe Mano Nestor.

Suplentes:

António Manuel Quintas Carvalho.

Amaro Fernando Jesus Azevedo.

Eva Maria Rodrigues da Silva Araújo.

Registado em 21 de março de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 56 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Novo Banco, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Rui Manuel Gerales.
José Manuel Marques Reis.
Liliana Carla Simões de Matos Felício.
Mário Rui Martins.
Cláudia Marina Moreira da Silva.
Maria Leonor Alfaya Cunha Ribeiro Rosa.
Nataniel Mário Alves Araújo.
Rute Maria Silva Martins Santos.
Carlos Manuel Santos Alves.
Carla Margarida Lopes Romão Leandro Fernandes.
Rui José Fialho Teixeira da Mota.

Registado em 22 de março de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 56 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Águas do Douro e Paiva, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de março de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Douro e Paiva, SA.

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo-assinados vêm solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Águas do Douro e Paiva, SA, NIPC 514310774, com sede na Rua de Vilar, 235, 5.º piso, 4050-626 porto, cujo ato eleitoral será a 23 de outubro de 2023.»

(Seguem as assinaturas de 40 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

AAPICO Águeda, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de março de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na AAPICO Águeda, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na AAPICO Águeda, SA, com sede no Parque Empresarial do Casarão, 3750-860 Águeda, no dia 14 de junho de 2023.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SNA Europe (Industries), L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de março de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SNA Europe (Industries), L.^{da}

«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 20 de junho de 2023, realizar-se-á na empresa SNA Europe (Industries), L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

AUNDE Portugal - Indústria de Confeção de Capas, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de março de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AUNDE Portugal - Indústria de Confeção de Capas, L.^{da}

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 21 de junho 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 empresa: AUNDE Portugal - Indústria de Confeção de Capas, L.^{da}

Morada: Parque Industrial de Vendas Novas Avenida Wilhelm Karmann, lote 1, 7080-341 Vendas Novas.»