

ÍNDICE

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Câmara Municipal de Felgueiras - Constituição 5

II - ELEIÇÕES:

- Câmara Municipal de Cascais - Eleição 24
- Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra - SMTUC - Substituição 25

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- Valmet, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 26
- Indisol, SA - Autorização de laboração contínua 27

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES 28
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 30
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro 32
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) 34
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 36

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Norte - STRN	38
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras	80
– Acordo coletivo entre a Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	82
– Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado	88
– Acordo de empresa entre a Caima, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global	151
– Acordo de empresa entre a BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	184
– Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	246
– Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) - Alteração	253
– Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras	263
– Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT e outro - Alteração salarial e outras	274
– Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	283
– Acordo de empresa entre a Portugs II - Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras	286
– Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado	290
– Acordo de adesão entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA	334
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Retificação	335

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato das Comunicações - STC - Constituição	336
– Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN - Alteração	349

II – DIREÇÃO:

– Sindicato das Comunicações - STC - Eleição	394
– Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Eleição	395
– Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Eleição	396
– SEPVCT - Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Eleição	397

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) - Eleição	398
– Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição	399
– APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética - Eleição	400
– Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) - Eleição	401
– Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes - Eleição	403

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Constituição	404
---	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Panpor - Produtos Alimentares, SA - Convocatória	420
– SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Convocatória	421
– Navigator Pulp Aveiro, SA - Convocatória	422
– Poolplaca Portuguesa Plásticos, L. ^{da} - Convocatória	423

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Câmara Municipal de Trancoso - Eleição	424
– Câmara Municipal de Gouveia - Eleição	425
– Câmara Municipal de Manteigas - Eleição	426
– EIKON - Centro Gráfico, SA - Eleição	427
– Husqvarna Portugal, SA - Eleição	428
– Gestamp Cerveira, L. ^{da} - Retificação	429

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Câmara Municipal de Felgueiras - Constituição****Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, “o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa”.

Assim, os trabalhadores da Câmara Municipal de Felgueiras, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes Estatutos da Comissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO I**Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo dos Trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores em exercício de funções na Câmara Municipal de Felgueiras, adiante designada por CMF, qualquer que seja o seu vínculo.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da CMF.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, etnia, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas ou religiosas e filiação sindical.

2- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes Estatutos.

3- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;

- b)* Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos Estatutos;
 - c)* Votar as alterações dos Estatutos;
 - d)* Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 64.º;
 - e)* Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 69.º;
 - f)* Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores (CT);
 - g)* Exercer qualquer das funções previstas no Regulamento Eleitoral;
 - h)* Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral Trabalhadores (AGT), nos termos do artigo 6.º;
 - i)* Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na AGT;
 - j)* Eleger e ser eleito para a Mesa da AGT e para quaisquer outras funções nela deliberada;
 - k)* Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do Coletivo.
- 4- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado nos seus direitos por, nomeadamente, participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, aprovação dos seus Estatutos, eleger ou ser eleito.
- 5- São deveres do trabalhador:
- a)* Participar nas atividades do coletivo dos trabalhadores, nomeadamente nas AGT e CT, desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
 - b)* Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões das AGT e CT tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
 - c)* Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores;
 - d)* Acatar e fazer cumprir os presentes estatutos;
 - e)* Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta.

Artigo 3.º

Órgãos do Coletivo dos Trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a)* A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b)* A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT.

CAPÍTULO II

Natureza, competência e funcionamento dos órgãos

SECÇÃO I

Assembleia Geral de Trabalhadores

Artigo 4.º

Assembleia Geral de Trabalhadores

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores da CMF, reunidos em plenário previamente convocado, e é a forma de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definida no Capítulo I, artigo 1.º.

Artigo 5.º

Competência da AGT

1- Compete à AGT:

- a)* Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- b)* Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c)* Controlar a atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
- d)* Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- e)* Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes Estatutos, ou da ordem de trabalhos aprovada; e

f) Dirimir, em última instância, os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT, de acordo com as disposições constantes do artigo 45.º.

Artigo 6.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF.

2- O requerimento, previsto no número anterior, deve ser dirigido à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao órgão executivo da CMF.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A CT deve fixar a data da reunião da AGT e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias úteis contados a partir da receção do requerimento.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 15 dias úteis, contados da data de receção do requerimento.

3- A convocatória subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela CMF, com antecedência mínima de 10 dias úteis, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

4- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

a) Tipo, local, dia e hora de reunião;

b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 11.º destes Estatutos; e

c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 8.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

a) Quando as reuniões extraordinárias requeridas pelos trabalhadores a requerimento de, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF não se realizarem por não estarem presentes os dois terços necessários dos seus subscritores, os trabalhadores que assinaram o pedido de convocação perdem o direito de convocar nova AG extraordinária antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

b) Para se verificar se estão presentes os dois terços necessários para a realização da assembleia deste tipo, a mesa faz uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes dos trabalhadores no pedido de convocação.

c) As deliberações das reuniões extraordinárias só podem versar dos assuntos constantes das convocatórias.

3- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, quando se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

a) As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 48 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

b) A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Mesa da AGT

- 1- A mesa da AGT é presidida pela CT;
- 2- A CT elege os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT, por escrutínio secreto.
- 3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.
- 4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do n.º 1, bem como dois secretários, no início de cada AGT.

Artigo 10.º

Competência da mesa da AGT

- 1- Ao Presidente da mesa compete:
 - a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
 - b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
 - c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro; e
 - d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.
- 2- Aos secretários compete:
 - a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
 - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;
 - d) Servir de escrutinador no caso de votações; e
 - e) Redigir as atas da assembleia.
- 3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

- 1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, ou trinta minutos mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.
- 2- As deliberações da AGT são válidas sempre que tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição de todos ou de qualquer/quaisquer membros da CT, alteração dos Estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.
- 4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada na Secção II dos presentes Estatutos, à exceção do voto descrito no ponto 3..
- 5- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 13.º

Voto Secreto

- O voto secreto realiza-se através dos seguintes pontos:
- 1- A mesa procede à distribuição dos impressos necessários entre os trabalhadores presentes à assembleia;
 - 2- Mediante as folhas de remunerações, do mês anterior à realização da assembleia, a mesa procede à chamada dos trabalhadores;
 - 3- Os trabalhadores, à medida que são chamados, introduzem o voto na urna;
 - 4- Pode haver mais de uma urna desde que haja vantagem e a mesa da assembleia assim o decida;
 - 5- Finda a chamada, encerram-se as urnas e procede-se à contagem dos votos nos moldes habitualmente usados.

Artigo 14.º

Discussão em AGT

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT as deliberações sobre a destituição da CT ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

2- A CT ou a AGT podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

SECÇÃO II

Comissão de Trabalhadores

Artigo 15.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 16.º

Competência da CT

1- Compete à CT:

- a) Defender os interesses e o exercício dos direitos dos trabalhadores; e
- b) Em geral, exercer os direitos garantidos na Constituição da República e todas as atribuições e competências que, por lei, outras normas aplicáveis e por estes Estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A CT pode submeter à deliberação da respetiva AGT qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 17.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários, ou convenientes, para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 18.º

Início de atividade

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos Estatutos e dos resultados da eleição, na 2.ª série do Diário da República.

Artigo 19.º

Direitos da CT

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão, nos termos da lei, promovendo o empenho responsável dos trabalhadores na vida da CMF;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços; especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho; emitindo os pareceres que entenda pertinentes;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT; e
- f) Propor ao Órgão Executivo da CMF o acesso a cursos de especialização, aperfeiçoamento ou atualização dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Deveres da CT

No exercício dos respetivos direitos e atribuições, são deveres da CT:

- a) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- b) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- c) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- e) Requerer ao Órgão Executivo o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- f) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores da CMF na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.
- g) Assegurar aos trabalhadores a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses destes e fomentar a análise e discussão dos assuntos de interesse geral dos trabalhadores.
- h) Pugnar pela defesa dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente os constantes da Constituição da República Portuguesa e em especial quando for mandatária, por deliberação em AG, por parte dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Relações com a organização sindical

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

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

Artigo 22.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República, na lei e nestes Estatutos.

Artigo 23.º

Reuniões com o dirigente máximo

1- A CT proporá ao Presidente da Câmara ou ao Órgão Executivo um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos

2- As reuniões realizam-se, pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- A CT, com a devida antecedência, proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos n.os 1 e 2.

4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se reuniões com outros membros do Órgão Executivo para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

5- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 24.º

Direito à informação

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

2- O direito à informação abrange as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;

- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão; e
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao Presidente da Câmara.

4- Nos termos da lei, o Presidente da Câmara deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias úteis, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias úteis se a complexidade da matéria assim o justificar.

5- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua atividade e competências, a CT pedirá por escrito, tanto à CMF como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 23.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

7- A CT poderá exigir ao Presidente da Câmara resposta por escrito, nos termos e prazos estabelecidos na lei.

8- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do Presidente da Câmara ou Órgão Executivo, nomeadamente emitindo pareceres ou juízos críticos, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

Artigo 25.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente os seguintes atos da CMF:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da CMF;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da CMF;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da CMF; e
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da CMF ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da receção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de 15 dias úteis.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 23.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos n.os 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 26.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao Órgão Executivo, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2- O disposto no número anterior não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 23.º

Artigo 27.º

Reorganização de serviços

1- A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos;
- b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
 - d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização; e
 - e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e deduzir reclamações junto do Presidente da Câmara ou do Órgão Executivo;
- 2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial é feita por intermédio das Comissões Coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 28.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

Artigo 29.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da CMF.

Artigo 30.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os Planos e orçamentos e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Sugerir a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Sugerir, junto do Órgão Executivo e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do CMF, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar ao Órgão Executivo sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde; e
- e) Defender junto do Órgão Executivo e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO I

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 31.º

Sede

A sede da CT localiza-se na Câmara Municipal de Felgueiras, sita na Praça da República, 4610-116 Felgueiras.

Artigo 32.º

Composição

- 1- A CT é composta por um mínimo de cinco e um máximo de sete membros efetivos, conforme art.º 321, n.º 1 da LTFP.
- 2- O número de suplentes será de sete membros.
- 3- As vagas que venham a ocorrer serão preenchidas pelo membro imediato pertencente à lista onde ocorre a vaga.

Artigo 33.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.
- 2- A CT entra em exercício nos termos, prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes Estatutos.

Artigo 34.º

Perda de mandato

1- O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato;

a) Os pedidos de justificação de faltas têm de ser feitos por escrito e dirigidos ao coordenador, devendo ser entregues antes do início da reunião.

b) A aceitação, ou não, da justificação faz-se através de votação direta e secreta entre os membros da CT presentes à reunião.

c) Em caso de empate na votação a que se refere o número anterior, realiza-se nova votação e, se persistir o empate, a justificação será aceite.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 35.º

Regras de substituição em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de dois, haverá lugar à intervenção da Comissão Eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de 60 dias úteis.

Artigo 36.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 37.º

Coordenação da CT

1- A atividade da CT é dirigida por um secretariado executivo eleito na primeira reunião ordinária deste órgão, após a entrada em exercício, e composto por quatro membros, dois colaboradores e respetivos substitutos, sendo um deles eleito coordenador.

2- Compete ao coordenador da mesa:

a) Elaborar e mandar distribuir as convocatórias das reuniões, de onde devem constar a ordem de trabalhos, o título, a hora e o local da reunião;

b) Mandar elaborar e afixar as atas das reuniões da Comissão, depois de aprovadas;

c) Abrir e encerrar as reuniões;

d) Dar e retirar a palavra aos membros da CT;

e) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

3- Compete aos colaboradores da mesa:

a) Anotar os pedidos de palavra;

b) Elaborar o expediente referente à reunião;

c) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

d) Servir de escrutinadores no caso de votações;

e) Redigir as atas da CT;

f) Elaborar a agenda de trabalhos para as reuniões.

Artigo 38.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem, sendo obrigatória a presença de pelos menos cinco dos seus elementos.

Artigo 39.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

2- Em caso de empate na votação, cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 40.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos; e

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 41.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

Artigo 42.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias úteis, horas e locais prefixados na primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 43.º

Funcionamento da CT

A CT só pode tomar decisões deliberativas e aprovar moções ou propostas quando no ato da votação estejam presentes dois terços dos membros que responderam à chamada feita no início da reunião.

Artigo 44.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT, desde que se mostrem necessárias ao seu normal funcionamento:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

Artigo 45.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da CMF, nos termos do disposto nos artigos 12.º e dos números seguintes.

2- É exigida maioria qualificada de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores do CMF.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos Estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da data de receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em AGT, nos termos do artigo 14.º

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

9- A CT demitida ou destituída mantém-se em funções até à entrada em exercício da nova CT.

SUBSECÇÃO II

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

Artigo 46.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 47.º

Reuniões na CMF

1- A CT tem o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito nos locais de trabalho fora do respetivo horário observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o respetivo horário observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do n.º 2, a CT é obrigada a comunicar ao Órgão Executivo a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 48.º

Ação da CT no interior da CMF

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 49.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da eventual utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela CMF.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contando que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 50.º

Apoio à CT

A CT solicitará à CMF o apoio necessário ao exercício das suas funções, nos termos das alíneas seguintes:

a) Disponibilização de instalações dentro dos serviços, com as dimensões necessárias, condignas e confortáveis, para o exercício das suas funções;

b) Meios técnicos e materiais, necessários para o desempenho das suas atribuições, compreendendo, entre

outros:

- i) Apoio administrativo e logístico;
- ii) Equipamento informático e de comunicações;
- iii) Material de escritório;
- iv) Composição, montagem e impressão de documentos;
- v) Serviços de correio;
- vi) Deslocações aos locais de trabalho;
- vii) Apoio jurídico e judiciário.

SUBSECÇÃO III

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 51.º

Proteção legal

Os membros da CT exercerão as suas funções, gozando da proteção legal prevista na lei.

Artigo 52.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente, do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- A CT não admitirá a ingerência na sua organização e gestão ou qualquer tentativa de condicionamento da sua atividade ou financiamento de quaisquer entidades estranhas ao coletivo dos trabalhadores.

3- A CT pode beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

Artigo 53.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da CMF que sejam membros da CT, dispõem de 25 horas mensais para o exercício das respetivas atribuições.

2- A CT pode deliberar por unanimidade a redistribuição pelos seus membros do montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual mensal estabelecido na lei se outro superior não for acordado com a CMF.

3- A CT poderá deliberar por unanimidade que o seu coordenador, ou quem o substitua nas situações de impedimento deste de duração igual ou superior a uma semana, tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, nos termos da lei.

4- A CT solicitará ao Presidente da Câmara os créditos adicionais necessários para emitir os pareceres que, por imposição legal ou por conveniência da gestão daquele órgão ou de outras entidades públicas, lhe sejam solicitados.

5- O montante e utilização dos créditos referidos nos n.os 2, 3 e 4 pode ser objeto de regulamentação a acordar entre a CT e o Presidente da Câmara.

Artigo 54.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

4- A CMF providenciará um registo autónomo na plataforma eletrónica.

Artigo 55.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

A CT exigirá que a CMF cumpra com o disposto na lei quanto à transferência de representantes dos trabalhadores, garantindo que nenhum membro da CT seja transferido de local de trabalho sem o seu acordo, com exceção das situações previstas na lei, e sem o prévio conhecimento da CT.

Artigo 56.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 51.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo.

2- O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos legais.

3- Durante o exercício da ação disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em atividade, não podendo ser prejudicado quer na sua atividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

Artigo 57.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

A CT deverá garantir que a suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior seja comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e, sendo esse o caso, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral da respetiva zona e que, enquanto durar a suspensão preventiva, a CMF, em nenhum caso, impeça ou dificulte, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 58.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

A CT deverá acompanhar, avaliar e pronunciar-se sobre os processos de despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT durante o desempenho das suas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo, verificando se foram cumpridos os formalismos previstos na lei.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

SECÇÃO I

Comissão Eleitoral

Artigo 59.º

Composição e organização da Comissão Eleitoral (CE)

1- A Comissão Eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela Comissão de Trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
- c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu Coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos Cadernos Eleitorais, a contagem dos

votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a Comissão de Trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova Comissão Eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o Coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo Coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 61.º

Reuniões e deliberações da Comissão Eleitoral

1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente, com a presença de todos os seus elementos.

2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples.

4- Em caso de empate, cabe ao Presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 62.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão Eleitoral

1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CE.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 63.º

Mandato da Comissão Eleitoral

O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT que se processa, nos termos do artigo 18.º

SECÇÃO II

Eleição da CT

Artigo 64.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE, eleita nos termos da Artigo 59.º

2- O ato eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores do CMF, caso a CE deixe passar os prazos previstos nestes Estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 65.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores da CMF são eleitores e elegíveis.

Artigo 66.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é individual, universal, direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de Hondt.

Artigo 67.º

Caderno eleitoral

- 1- A CMF deve entregar os cadernos eleitorais à CE, adiante designada por CE, ou aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da CMF.

Artigo 68.º

Data e convocatória da eleição

- 1- A primeira eleição para a CT, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias úteis seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvando o disposto no artigo seguinte.
- 2- As eleições seguintes têm lugar até 30 dias úteis antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no artigo 35.º
- 3- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis sobre a respetiva data.
- 4- A convocatória menciona expressamente o dia, locais, horário e objeto da votação.
- 5- A convocatória é afixada nos locais usuais para divulgação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 6- A CE remete uma cópia da convocatória ao Presidente da Câmara, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue em protocolo.

Artigo 69.º

Candidaturas

- 1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.
- 5- A apresentação consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6- A Comissão Eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela Comissão Eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 70.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada

por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior.

3- Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome, o número de funcionário e a unidade orgânica a que pertencem.

4- A CE, ao receber as listas, entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 71.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 7.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no artigo 49.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 72.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo 69.º.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes Estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 73.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 74.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 75.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no n.º 3 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 76.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

Artigo 77.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5- A impressão de votos fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto com os meios disponibilizados pela CMF.

6- A CE envia, com antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 78.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas nos cadernos eleitorais.

5- Os cadernos eleitorais devem conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas e são assinados e rubricados em todas as folhas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 79.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 80.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se como voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3- Não se considera como voto nulo, o boletim de voto no qual a cruz, embora não esteja perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 81.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes, e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias úteis a contar do apuramento respetivo.

Artigo 82.º

Ata

1- O apuramento global é realizado pela CE com base nas atas das mesas de voto.

2- A CE lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 80.º, proclamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.

3- No prazo de 15 dias úteis, a contar da data de apuramento global, a CE comunica o resultado da eleição ao Presidente da Câmara ou órgão executivo e afixa-o, juntamente com a cópia da respetiva ata, nos locais onde tiver havido votação.

Artigo 83.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes Estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE que o aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da CMF.

4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O processo segue os trâmites previstos na lei.

6- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias úteis a contar da receção do requerimento referido no n.º 4.

7- Das deliberações da CE cabe recurso para a AGT se, por violação destes Estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 84.º

Registos e publicações referentes à CT

Dentro dos prazos previstos na lei, a CE dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área da Administração Pública, aos formalismos legais no que respeita ao registo e publicação dos eleitos para a CT ou substituição de algum destes e dos Estatutos ou alterações aprovados.

CAPÍTULO IV

Alteração dos Estatutos

Artigo 85.º

Deliberação

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos Estatutos mediante votação por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da CMF, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao órgão executivo e outra à CT em funções.

2- Os projetos de Estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

Artigo 86.º

Disposições aplicáveis à votação para alteração de Estatutos

Ao ato eleitoral de alteração dos Estatutos aplicam-se subsidiariamente as normas constantes no artigo 65.º e seguintes do capítulo precedente, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO V

Outras Deliberações por voto secreto

Artigo 87.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes da Secção II do Capítulo III aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 88.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1- Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos presentes Estatutos, adaptando as regras constantes da Secção II do Capítulo III, com observância do disposto na lei em vigor.

2- Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pela AGT.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 89.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Artigo 90.º

Entrada em vigor

Estes Estatutos entram em vigor após cumpridos os formalismos legais e decorridos os prazos previstos na lei.

Registado em 23 de maio de 2023 nos termos da alínea *a*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 7/2023, a fl. 16 do livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Câmara Municipal de Cascais - Eleição

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Cascais – Eleição em 22 de março de 2023, para o quadriénio 2023-2027.

Membros efetivos:

António João Barrocas Ortiz
António José da Costa Tavares
Carla Maria Alves Baptista Carvalho
Luís Miguel Gomes Lourenço
João Carlos Albuquerque Teixeira Abreu Pestana
Daniel Ferreira Antunes
José Casimiro Valério Cardoso
Ana Cristina Izasca Costa Salta
Aníbal Mateus Esteves
António José Ferreira Pereira
Ana Cristina Jorge Nogueira

Registado em 22 de maio de 2023, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 6/2023, a fl. 16 do livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra - SMTUC - Substituição

Na Comissão de Trabalhadores dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra – SMTUC, cuja composição foi publicada através do Aviso n.º 4930/2021, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 53, de 17 de março de 2021, e alterada pelo Aviso n.º 16122/2021, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 165, de 25 de agosto de 2021, e pelo Aviso n.º 8505-J/2022, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 80, de 26 de abril de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

O 1.º vogal, Manuel Luís Martins Teixeira, da Lista B, é substituído por Carlos Alberto dos Reis Temudo, da mesma lista.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Valmet, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa Valmet, L.^{da}, com o NIF 500109095 e sede na Estrada de S. João de Ovar, n.º 6, 3880-125 Ovar, freguesia de S. João de Ovar, concelho de Ovar, distrito do Aveiro, tendo como atividade licenciada a fabricação de têxteis para uso técnico e industrial (CAE 13962), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento sito na Avenida 16 de Maio, Zona Industrial de Ovar, 3880-102 Ovar, União das Freguesias de Ovar, São João, Arada e São Vicente de Pereira Jusã, concelho de Ovar, distrito de Aveiro.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subseqüentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica decorrentes da transferência para a sua fábrica da produção que era realizada noutro país europeu, e do conseqüente aumento do seu parque de máquinas, de modo a ser possível o aumento da sua capacidade produtiva para fazer face às necessidades do mercado em que se insere.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- A requerente apresentou declaração em como se trata, em parte, de trabalhadores a contratar, e apresentou as declarações de concordância dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua requerido;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- A requerente apresentou o Título de Exploração n.º 0115001093, datado de 8 de março de 2022, de mera comunicação prévia, cuja entidade coordenadora é a Câmara Municipal de Ovar, e o Alvará de Autorização de Utilização n.º 190/2022, emitido pela Câmara Municipal de Ovar a 15 de fevereiro de 2022, referentes ao estabelecimento industrial aqui em causa destinado à fabricação de têxteis para uso técnico e industrial (CAE 13962);

4- A requerente apresentou informação sobre a inexistência de estruturas de representação coletiva de trabalhadores;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Valmet, L.^{da} a laborar continuamente no seu estabelecimento sito na Avenida 16 de Maio, Zona Industrial de Ovar, 3880-102 Ovar, União das Freguesias de Ovar, São João, Arada e São Vicente de Pereira Jusã, concelho de Ovar, distrito de Aveiro.

Lisboa, 26 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*.

Lisboa, 27 de abril de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Indisol, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa Indisol, SA, com o NIF 509093850, sede no Ecoparque, na Rua de Pardilhó, n.º 7, 3860-529 Estarreja, União das Freguesias de Beduído e Vieiros, concelho de Estarreja e distrito de Aveiro, tendo como atividade licenciada a fabricação de outro equipamento elétrico (CAE 27900), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito no Ecoparque, na Rua de Pardilhó, n.º 7, 3860-529 Estarreja, União das Freguesias de Beduído e Vieiros, concelho de Estarreja e distrito de Aveiro.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, e com portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2022.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica e técnica, decorrentes do acréscimo significativo de o número de encomendas recebidas, de modo a ser possível a respetiva satisfação com respeito pelos prazos acordados com os clientes.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1- A requerente apresentou declaração de concordância dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua requerido;
- 2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 3- A requerente apresentou o Título de Exploração Industrial n.º 17981/2017-1, emitido pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP a 6 de março de 2017, referente ao estabelecimento industrial aqui em causa e para o exercício da atividade correspondente ao CAE 27900;
- 4- A requerente apresentou informação sobre a inexistência de estruturas de representação coletiva de trabalhadores;
- 5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Indisol, SA a laborar continuamente, no seu estabelecimento sito no Ecoparque na Rua de Pardilhó, n.º 7, 3860-529 Estarreja, União das Freguesias de Beduído e Vieiros, concelho de Estarreja e distrito de Aveiro.

Lisboa, 26 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*.

Lisboa, 27 de abril de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES

As alterações do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade 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 e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes 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 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 37 trabalhadores a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 37,8 % mulheres e 62,2 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 18 TCO (48,65 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 19 TCO (51,35 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,2 % são mulheres e 36,8 % 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 4,4 % 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 das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das mesmas empresas.

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 8, de 4 de abril 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

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, são estendidas, no território do Continente às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que se dediquem à atividade 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 e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.

15 de maio de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações em vigor, entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2015, n.º 16, de 29 de abril de 2016, n.º 11, de 22 de março de 2017, n.º 15, de 22 de abril de 2018, n.º 18, de 15 de maio de 2019, n.º 31, de 22 de agosto de 2021 e n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à moagem, produção e comércio de cereais, leguminosas, massas e derivados, 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 e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, 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, 228 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 17,5 % são mulheres e 82,5 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 85 TCO (37,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 143 TCO (62,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,2 % são homens e 16,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % 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.

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 e suas alterações em vigor 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 3, de 10 de março de 2023, ao qual a Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM deduziu oposição, pretendendo a exclusão das empresas nela associadas. Em síntese a oponente, alega que: *i*) o objeto de negócio das associadas da oponente engloba, na sua maioria, o objeto de negócios da associação de empregadores que subscreve a convenção em causa, pelo que a extensão as afetará; *ii*) têm associadas empresas com diferentes dimensões, problemas e mercados de atuação, cabendo, à oponente defender os interesses coletivos das suas associadas; *iii*) é parte em convenções no mesmo âmbito de setor de atividade previsto na extensão; e *iv*) a extensão nos termos previstos no projeto irá causar obstáculos em futuras negociações, podendo mesmo colocar em risco a obtenção de um acordo.

Pese embora os fundamentos aduzidos pela oponente, é consabido que o critério da exclusão de empregadores e trabalhadores do âmbito de aplicação de uma extensão, baseia-se, nomeadamente, no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações de empregadores e associações sindicais em matéria de regulamentação coletiva - conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal - quando as referidas associações manifestem expressamente a sua oposição à emissão ou aplicação de portaria de extensão aos seus associados. O que se verifica no caso. Desde modo, considerando que a portaria de extensão tem como âmbito de aplicação somente as relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, e que assiste à APIM a defesa dos direitos e interesses dos empregadores por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito 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 previstas no contrato coletivo e suas alterações em vigor, entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2015, n.º 16, de 29 de abril de 2016, n.º 11, de 22 de março de 2017, n.º 15, de 22 de abril de 2018, n.º 18, de 15 de maio de 2019, n.º 31, de 22 de agosto de 2021 e n.º 47, de 22 de dezembro 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 moagem, produção e comércio de cereais, leguminosas, massas e derivados, 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- O disposto na alínea *a*) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM.

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 janeiro de 2023.

24 de maio 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 AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Braga, se dediquem à atividade de comércio 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 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, 9444 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 53,7 % são mulheres e 46,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 3795 TCO (40,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 5649 TCO (59,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 42,6 % são homens e 57,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 10,9 % 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.

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 da convenção coletiva revista 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 pe-

queno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que as retribuições previstas nos níveis XI a XVI da «Tabela de remunerações certas mínimas» do anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta 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 3, de 10 de março 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- 1 - As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023, são estendidas no distrito de Braga:

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

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 previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de março de 2023.

24 de maio 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 Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de agências de viagem 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 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, 4383 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 68,5 % são mulheres e 31,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3986 TCO (90,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 397 TCO (9,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 72,3 % são mulheres e 27,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 14,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma 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 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 6, de 16 de março 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

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, são estendidas no território do Continente:

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2023.

24 de maio de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

O contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023, abrange as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP que exerçam a sua atividade no território do Continente e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, com exceção dos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

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)* e *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 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável, direta e indiretamente, 15 296 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,4 % são mulheres e 7,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 14 302 TCO (93,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 994 TCO (6,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 15,5 % são homens e 84,5 % são mulheres. 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 6,5 % 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 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 as Santas Casas da Misericórdia.

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.

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 12, de 28 de abril de 2023, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, deduziram oposição. Em síntese, os oponentes alegam que a emissão da portaria de extensão atinge interesses fundamentais dos seus associados por terem convenção própria que abrange as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social, estendida por portaria que também se aplica às referidas instituições que o projeto de portaria pretende abranger, razão pela qual a portaria de extensão deve excluir do seu âmbito de aplicação as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e sindicatos filiados na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

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. Considerando que o âmbito de aplicação previsto na portaria abrange relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores representados pelas referidas oponentes.

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 União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados ou representados, respetivamente, pelas associações sindicais seguintes:

- a) Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP;
 - b) Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica;
 - c) CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
 - d) Federação Nacional dos Professores - FENPROF;
 - e) Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS;
 - a) FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
 - a) FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.
- 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- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

29 de maio de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Norte - STRN

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP (adiante designada ANTROP), e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Norte - STRN (adiante designado STRN).

2- O presente CCTV aplica-se aos distritos de Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Bragança, Porto, Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra ao setor de atividade de transportes rodoviários de passageiros.

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

Cláusula 2.^a**(Vigência e denúncia)**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a**(Tempo e forma de revisão)**

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 4.^a**(Condições de admissão)**

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

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

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

Cláusula 5.^a**(Período experimental)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a**(Categorias profissionais)**

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

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

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

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

Cláusula 7.^a**(Quadros de pessoal)**

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

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

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

Cláusula 8.^a

(Regulamentação do quadro - Densidades)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

(Acesso)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período

de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

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

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

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- j) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.^a, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 14.^a**(Direito à greve e proibição de «lock-out»)**

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações sindicais, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas a adoção de quaisquer formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais de condução

Cláusula 15.^a

(Categorias profissionais)

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

- a) Motorista de ligeiros;
- b) Motorista de serviço comercial;
- c) Motorista de serviço público.

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

Cláusula 16.^a

(Motorista de ligeiros)

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

Cláusula 17.^a

(Motorista de serviço comercial)

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

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

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

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

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

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

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

6- A título de contrapartida pelo recebimento do subsídio referido no número anterior, o trabalhador classi-

ficado com a categoria profissional de motorista de serviço comercial obriga-se a:

- a) Efetuar a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;
- b) Orienta e acondiciona a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;
- c) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;
- d) Proceder à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;
- e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

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

8- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de serviço público é calculado mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

Cláusula 18.^a

(Motorista de serviço público)

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

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 19.^a

(Local de trabalho)

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Transferência do local de trabalho)

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

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

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.^a

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o

trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 22.^a

(Tempo de descanso)

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

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

Cláusula 23.^a

(Tempo de intervalo)

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

(Tempo de descanso diário)

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

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

Cláusula 25.^a

(Período normal de trabalho)

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

Cláusula 26.^a

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

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

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

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

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

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

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

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao

registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em tacógrafo analógico ou digital, ou meio alternativo de registo, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

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

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

Cláusula 27.^a

(Outros trabalhos)

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

Cláusula 28.^a

(Pausa técnica)

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

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

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

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

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

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

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



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

Cláusula 29.^a

(Trabalho a tempo parcial)

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

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

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

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

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

6- O trabalhador poderá afetar o período de tempo que medeia entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho da forma que entender definir, quer no exercício de atividades de

natureza pessoal, quer no exercício de atividades de natureza profissional, não estando em qualquer caso, afeto à empregadora.

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

Cláusula 30.^a

(Horários partidos - Noção)

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

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

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

4- É admitido o exercício de outra atividade profissional.

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

Cláusula 31.^a

(Horários partidos - Âmbito de aplicação)

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Horários partidos - Organização)

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

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

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

Cláusula 33.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

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

- a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

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

Cláusula 34.^a

(Trabalho noturno)

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

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

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

(Tempo de descanso semanal)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

(Feriados)

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

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

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

Cláusula 37.^a

(Direito a férias)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Gozo de férias)

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

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

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 39.^a

(Marcação de férias)

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

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

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

Cláusula 41.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 43.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

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

Cláusula 44.^a

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

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

Cláusula 45.^a**(Impedimento prolongado)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

CAPÍTULO VIII

FaltasCláusula 46.^a**(Conceito de falta)**

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

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

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

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

Cláusula 47.^a**(Tipos de falta)**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

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

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

Cláusula 48.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

- a*) As referidas na alínea *g*) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;
- b*) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;
- c*) As referidas na alínea *i*) da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 49.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

- a*) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
- b*) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 50.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

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

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

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho)

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

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

- a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 54.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

(Forma de pagamento da pausa técnica)

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

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

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

Cláusula 56.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

4- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

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

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

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

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

Cláusula 58.^a

(Abono para falhas)

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

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

Cláusula 59.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

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

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 60.^a

(Subsídio de alimentação)

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

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

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

Cláusula 61.^a**(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a**(Alojamento e deslocações no Continente)**

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios neste CCTV:

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

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o pequeno almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

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

Cláusula 63.^a**(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)**

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

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

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

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalhoCláusula 64.^a**(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)**

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

CAPÍTULO XII

Cessaçã do contrato de trabalhoCláusula 65.^a**(Cessaçã do contrato de trabalho)**

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

2- A cessaçã do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessaçã;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessaçã e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinarCláusula 66.^a**(Sanções disciplinares)**

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

- a) Repreensã;
- b) Repreensã registada;
- c) Sançã pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensã do trabalho com perda de retribuiçã e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnizaçã ou compensaçã.

Cláusula 67.^a**(Sanções abusivas)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representaçã coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicaçã de qualquer sançã, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 68.^a**(Consequência da aplicaçã de sançã abusiva)**

A aplicaçã de alguma sançã abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violaçã das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

Cláusula 69.^a**(Tramitação processual disciplinar)**

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

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

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

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

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

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

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

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

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

CAPÍTULO XIV

Direito coletivoCláusula 70.^a**(Crédito de horas)**

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadoresCláusula 71.^a**(Higiene e segurança no trabalho)**

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

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

(Complemento de subsídio de doença)

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

Cláusula 73.^a

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

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

Cláusula 74.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 75.^a

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

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

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

Cláusula 76.^a

(Ocorrências durante as deslocações)

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

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;
- c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

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

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

Cláusula 77.^a

(Transportes)

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

- a) Os trabalhadores da empresa;
- b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;
- c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;
- d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

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

Cláusula 78.^a

(Formação profissional)

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

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

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

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 79.^a

(Comissão paritária)

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

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

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

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

- a) Interpretação do presente CCTV;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a)

do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

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

CAPÍTULO XVII

Alterações na exploração de estabelecimento e insolvência

Cláusula 80.^a

(Alterações na exploração de estabelecimento)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

(Insolvência)

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

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

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

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 82.^a

(Articulação de regimes)

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

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

Cláusula 83.^a

(Aplicação do CCTV)

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

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

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

Cláusula 84.^a

(Diuturnidades - Disposição transitória)

1- Proceder-se-á, com referência a todas as categorias profissionais, à criação de níveis remuneratórios.

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

3- Na sequência da integração das diuturnidades na retribuição base, todas as atualizações salariais futuras serão efetuadas tendo por referência o valor resultante do somatório da retribuição base e das diuturnidades, o qual constitui a retribuição base.

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

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

Cláusula 85.^a

(Atualização retribuição base 2024 a 2026)

1- A retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, nível 0, será atualizada, no

período compreendido entre 2024 a 2026 nos seguintes termos:

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

b) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2025 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2024, acrescida 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;

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

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

Cláusula 86.^a

(Cláusula final)

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional
Assistente de bordo
Conteúdo funcional

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

Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem; Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

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

Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;
Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;
Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;
Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;

Presta colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir;

Redige a correspondência e outros documentos, nomeadamente em língua estrangeira;

Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;
 Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;
 Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;
 Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Contabilista
Conteúdo funcional

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

Designação profissional
Estagiário
Conteúdo funcional

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

Designação profissional
Fiscal
Conteúdo funcional

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

Designação profissional
Motorista de ligeiros
Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de pesados
Conteúdo funcional

Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;

Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de serviço comercial
Conteúdo funcional

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

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

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

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

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

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

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

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

Presta assistência aos passageiros;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de serviço público
Conteúdo funcional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de departamento
Conteúdo funcional

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

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de secção
Conteúdo funcional

Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

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

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de serviço
Conteúdo funcional

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

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

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico administrativo
Conteúdo funcional

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

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

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

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

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

Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

Trata do arquivo da empresa;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de armazém
Conteúdo funcional

Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

Elabora o inventário do armazém;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de bilheteira e despachos
Conteúdo funcional

Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em termos de segurança, conforto e qualidade;

Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de bilhética
Conteúdo funcional

Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico comercial
Conteúdo funcional

Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres,

desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;
 Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;
 Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de cobrança
Conteúdo funcional

Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;
 Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;
 Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de formação
Conteúdo funcional

Ministra a formação teórica e prática na empresa;
 Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;
 Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de informática
Conteúdo funcional

Efetua a instalação, atualização e manutenção de *hardware* e *software* ao nível de toda a empresa;
 Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;
 Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de *software*;
 Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor;
 Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;
 Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;
 Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do *software*;
 Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;
 Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;
 Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;
 Instala, monta e manda reparar em tempo útil o *hardware*;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de lubrificação
Conteúdo funcional

Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de manutenção
Conteúdo funcional

Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de movimento
Conteúdo funcional

Colabora na preparação das escalas de serviço;

Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

Coordena a informação ao público na estação;

Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de pneus
Conteúdo funcional

Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc.), intervindo sempre que necessário;

Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;
 Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de portaria, segurança e limpeza
Conteúdo funcional

Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;
 Proceda à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;
 Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de tesouraria
Conteúdo funcional

Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;
 Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;
 Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;
 Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;
 Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;
 Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;
 Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;
 Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Trabalhador não especializado
Conteúdo funcional

Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Telefonista
Conteúdo funcional

Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;
 Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;
 Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;
 Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Vigilante de crianças
Conteúdo funcional

Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-reflector e raqueta de sinalização;

Cumprir com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico comercial III	Avaliação
Técnico de informática III	
Técnico administrativo III	
Responsável de secção II	Avaliação
Contabilista II	
Técnico comercial II	
Técnico de tesouraria II	
Técnico de informática II	
Técnico administrativo II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Contabilista I	
Técnico comercial I	
Técnico de tesouraria I	
Técnico de informática I	
Técnico administrativo I	
Estagiário	1 ano

Área manutenção

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de manutenção II	
Responsável de secção I	+ 3 anos
Técnico de armazém I	
Técnico de manutenção I	
Estagiário	1 ano

Área movimento

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento	Avaliação
Responsável de serviço	
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II	Avaliação
Técnico de movimento II	
Técnico de bilhética II	
Técnico de bilheteira e despachos II	
Técnico movimento I	+ 3 anos
Responsável de secção I	
Técnico de bilhética I	
Técnico de bilheteira e despachos I	+ 3 anos
Estagiário	
Estagiário	1 ano

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniáriaCláusula 51.^a**(Retribuição do trabalho)****Área administrativa**

Categoria profissional	CCT ANTROP - Área administrativa - Janeiro 2023								
	Remuneração base por nível								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
	Admissão	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos
Responsável de departamento	1 017,84 €	1 025,93 €	1 034,03 €	1 050,22 €	1 066,42 €	1 082,61 €	1 098,80 €	1 115,00 €	1 131,18 €
Responsável de serviço	923,24 €	931,33 €	939,43 €	955,63 €	971,83 €	988,01 €	1 004,21 €	1 020,40 €	1 036,59 €
Contabilista II	923,24 €	931,33 €	939,43 €	955,63 €	971,83 €	988,01 €	1 004,21 €	1 020,40 €	1 036,59 €
Contabilista I	850,19 €	858,03 €							
Assistente de direção ou Secretária de direção	850,19 €	858,29 €	866,39 €	882,58 €	898,77 €	914,97 €	931,16 €	947,35 €	963,54 €
Responsável de secção II	850,19 €	858,29 €	866,39 €	882,58 €	898,77 €	914,97 €	931,16 €	947,35 €	963,54 €
Responsável de secção I	808,28 €	816,12 €							
Técnico de informática III	923,24 €	931,33 €	939,43 €	955,63 €	971,83 €	988,01 €	1 004,21 €	1 020,40 €	1 036,59 €
Técnico de informática II	850,19 €	858,29 €	866,39 €	882,58 €	898,77 €	914,97 €	931,16 €	947,35 €	963,54 €
Técnico de informática I	802,29 €	810,13 €							
Técnico de tesouraria II	923,24 €	931,33 €	939,43 €	955,63 €	971,83 €	988,01 €	1 004,21 €	1 020,40 €	1 036,59 €
Técnico de tesouraria I	802,29 €	810,13 €							
Técnico comercial III	850,19 €	858,29 €	866,39 €	882,58 €	898,77 €	914,97 €	931,16 €	947,35 €	963,54 €
Técnico comercial II	808,28 €	816,38 €	824,48 €	840,68 €	856,87 €	873,06 €	889,25 €	905,45 €	921,64 €
Técnico comercial I	802,29 €	810,13 €							
Técnico de formação	802,29 €	810,39 €	818,49 €	834,69 €	850,87 €	867,07 €	883,26 €	899,45 €	915,65 €
Técnico administrativo III	814,27 €	822,37 €	830,46 €	846,66 €	862,85 €	879,04 €	895,23 €	911,43 €	927,63 €
Técnico administrativo II	808,28 €	816,38 €	824,48 €	840,68 €	856,87 €	873,06 €	889,25 €	905,45 €	921,64 €
Técnico administrativo I	787,32 €	795,16 €							
Técnico de cobranças	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Telefonista	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Trabalhador não especializado	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Estagiário	787,32 €								

Área manutenção

Categoria profissional	CCT ANTROP - Área de manutenção - Janeiro 2023								
	Remuneração base por nível								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
	Admissão	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos
Responsável de departamento	1 017,84 €	1 025,93 €	1 034,03 €	1 050,22 €	1 066,42 €	1 082,61 €	1 098,80 €	1 115,00 €	1 131,18 €
Responsável de serviço	923,24 €	931,33 €	939,43 €	955,63 €	971,83 €	988,01 €	1 004,21 €	1 020,40 €	1 036,59 €
Responsável de secção II	868,16 €	876,26 €	884,36 €	900,54 €	916,74 €	932,94 €	949,13 €	965,32 €	981,51 €
Responsável de secção I	820,26 €	828,36 €							
Técnico de manutenção V	868,16 €	876,26 €	884,36 €	900,54 €	916,74 €	932,94 €	949,13 €	965,32 €	981,51 €
Técnico de manutenção IV	838,22 €	846,32 €	854,41 €	870,60 €	886,80 €	902,99 €	919,18 €	935,38 €	951,57 €
Técnico de manutenção III	820,26 €	828,36 €	836,46 €	852,65 €	868,84 €	885,04 €	901,22 €	917,42 €	933,62 €
Técnico de manutenção II	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Técnico de manutenção I	787,32 €	795,42 €							
Técnico de armazém II	802,29 €	810,39 €	818,49 €	834,69 €	850,87 €	867,07 €	883,26 €	899,45 €	915,65 €
Técnico de armazém I	787,32 €	795,42 €							
Técnico de pneus	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Técnico de lubrificação	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Trabalhador não especializado	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Estagiário	787,32 €								

Área movimento

Categoria profissional	CCT ANTROP - Área de movimento - Janeiro 2023								
	Remuneração base por nível								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
	Admissão	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos
Responsável de departamento	1 017,84 €	1 025,93 €	1 034,03 €	1 050,22 €	1 066,42 €	1 082,61 €	1 098,80 €	1 115,00 €	1 131,18 €
Responsável de serviço	923,24 €	931,33 €	939,43 €	955,63 €	971,83 €	988,01 €	1 004,21 €	1 020,40 €	1 036,59 €
Responsável de secção II	862,17 €	870,27 €	878,36 €	894,55 €	910,75 €	926,95 €	943,13 €	959,33 €	975,52 €
Responsável de secção I	820,26 €	828,36 €							
Técnico de movimento II	862,17 €	870,27 €	878,36 €	894,55 €	910,75 €	926,95 €	943,13 €	959,33 €	975,52 €
Técnico de movimento I	820,26 €	828,36 €							
Técnico de bilhética III	862,17 €	870,27 €	878,36 €	894,55 €	910,75 €	926,95 €	943,13 €	959,33 €	975,52 €
Técnico de bilhética II	820,26 €	828,36 €	836,46 €	852,65 €	868,84 €	885,04 €	901,22 €	917,42 €	933,62 €

Técnico de bilhética I	802,29 €	810,39 €							
Fiscal	802,29 €	810,39 €	818,49 €	834,69 €	850,87 €	867,07 €	883,26 €	899,45 €	915,65 €
Técnico de bilheteira e despachos II	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Técnico de bilheteira e despachos I	787,32 €	795,42 €							
Motorista de pesados	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Assistente de bordo	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Motorista de ligeiros	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Técnico de portaria, segurança e limpeza	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Vigilante de crianças	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Trabalhador não especializado	787,32 €	795,42 €	803,50 €	819,70 €	835,90 €	852,09 €	868,28 €	884,48 €	900,67 €
Estagiário	787,32 €								

Motorista de serviço público

CCT ANTROP - Motoristas de serviço público		
Nível	Antiguidade	1 de janeiro de 2023
		Remuneração base
0	admissão	1 018,49 €
0-A	18 meses	1 029,04 €
1	3 anos	1 039,58 €
2	6 anos	1 060,69 €
3	9 anos	1 081,78 €
4	12 anos	1 102,88 €
5	15 anos	1 123,97 €
6	18 anos	1 145,08 €
7	23 anos	1 180,24 €

Motorista de serviço comercial

CCT ANTROP - Motoristas de serviço comercial		
Nível	Antiguidade	1 de janeiro de 2023
		Remuneração base
0	admissão	848,74 €
0-A	18 meses	857,53 €
1	3 anos	866,32 €
2	6 anos	883,90 €
3	9 anos	901,48 €
4	12 anos	919,06 €
5	15 anos	936,64 €
6	18 anos	954,22 €
7	23 anos	983,54 €

Cláusula 58.^a**(Abono para falhas)**

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €.

Cláusula 60.^a**(Subsídio de alimentação)**

2- Subsídio de alimentação - 5,50 €.

Cláusula 61.^a**(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)**

7- Primeira refeição deslocada nacional - 10,00 €.

Primeira refeição penalizada - 5,80 €.

Segunda refeição deslocada nacional - 7,00 €.

Segunda refeição penalizada - 2,20 €.

8- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas - 1,40 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00 - 2,55 €.

9- Pequeno-almoço - 1,45 €.

10- Refeição deslocada estrangeiro - 15,00 €.

Cláusula 62.^a**(Alojamento e deslocações no Continente)**

1-

b) Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 €.

2-

1.^a refeição dia - 10,00 €.

2.^a refeição dia - 7,00 €.

Dormida - 25,00 €.

Cláusula 63.^a

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 48,50 €.

3- 1.^a refeição dia - 15,00 €.

2.^a refeição dia - 15,00 €.

Dormida - 26,50 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Motorista de serviço público

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição base 2023		1 018,49	1 029,04	1 039,58	1 060,69	1 081,78	1 102,88	1 123,97	1 145,08	1 180,24
Valores hora *	Fórmula									
Cláusula 17. ^a (Sub. de serviço público)	(RB) / 173,33 * 20 %	1,18	1,19	1,20	1,22	1,25	1,27	1,30	1,32	1,36
Cláusula 43. ^a (Perda de remuneração)	RB / 240	4,24	4,29	4,33	4,42	4,51	4,60	4,68	4,77	4,92
Cláusula 47. ^a (Trabalho suplementar em dia útil 50 % (1. ^a hora)	(RB) / 173,33 * 1,5	8,81	8,91	9,00	9,18	9,36	9,54	9,73	9,91	10,21
Cláusula 47. ^a (Trabalho suplementar em dia útil 75 % (a partir da 2. ^a hora)	(RB) / 173,33 * 1,75	10,28	10,39	10,50	10,71	10,92	11,14	11,35	11,56	11,92
Cláusula 48. ^a n.º 1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	(RB) / 240 * 2	8,49	8,58	8,66	8,84	9,01	9,19	9,37	9,54	9,84
Cláusula 48. ^a n.º 4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9. ^a hora	(RB) / 240 * 3	12,73	12,86	12,99	13,26	13,52	13,79	14,05	14,31	14,75
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dia útil 50 %)	(RB) / 173,33 * 1,5	8,81	8,91	9,00	9,18	9,36	9,54	9,73	9,91	10,21
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dia útil 75 %)	(RB) / 173,33 * 1,75	10,28	10,39	10,50	10,71	10,92	11,14	11,35	11,56	11,92
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1. ^{as} 8 horas)	(RB) / 240 * 2	8,49	8,58	8,66	8,84	9,01	9,19	9,37	9,54	9,84
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	(RB) / 240 * 3	12,73	12,86	12,99	13,26	13,52	13,79	14,05	14,31	14,75
Cláusula 53. ^a (Trabalho noturno)	(RB) / 173,33 * 25 %	1,47	1,48	1,50	1,53	1,56	1,59	1,62	1,65	1,70

* Valores expressos em euros.

Motorista de serviço comercial

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição base 2023		848,74	857,53	866,32	883,90	901,48	919,06	936,64	954,22	983,54
Valores hora *	Fórmula									
Cláusula 17. ^a (Sub. de serviço público)	(RB) / 173,33 * 20 %	0,98	0,99	1,00	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,13
Cláusula 43. ^a (Perda de remuneração)	RB / 240	3,54	3,57	3,61	3,68	3,76	3,83	3,90	3,98	4,10
Cláusula 47. ^a (Trabalho suplementar em dia útil 50 % (1. ^a hora)	(RB) / 173,33 * 1,5	7,35	7,42	7,50	7,65	7,80	7,95	8,11	8,26	8,51
Cláusula 47. ^a (Trabalho suplementar em dia útil 75 % (a partir da 2. ^a hora)	(RB) / 173,33 * 1,75	8,57	8,66	8,75	8,92	9,10	9,28	9,46	9,63	9,93
Cláusula 48. ^a número 1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	(RB) / 240 * 2	7,07	7,15	7,22	7,37	7,51	7,66	7,81	7,95	8,20
Cláusula 48. ^a número 4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9. ^a hora	(RB) / 240 * 3	10,61	10,72	10,83	11,05	11,27	11,49	11,71	11,93	12,29
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dia útil 50 %)	(RB) / 173,33 * 1,5	7,35	7,42	7,50	7,65	7,80	7,95	8,11	8,26	8,51
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dia útil 75 %)	(RB) / 173,33 * 1,75	8,57	8,66	8,75	8,92	9,10	9,28	9,46	9,63	9,93
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dias de descanso e feriados) - 1. ^{as} 8 horas	(RB) / 240 * 2	7,07	7,15	7,22	7,37	7,51	7,66	7,81	7,95	8,20
Cláusula 49. ^a (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9. ^a hora)	(RB) / 240 * 3	10,61	10,72	10,83	11,05	11,27	11,49	11,71	11,93	12,29
Cláusula 53. ^a (Trabalho noturno)	(RB) / 173,33 * 25 %	1,22	1,24	1,25	1,27	1,30	1,33	1,35	1,38	1,42

* Valores expressos em euros.

Cláusula interpretativa

Na interpretação das cláusulas que a seguir se elencam, devem ser considerados os seguintes esclarecimentos interpretativos por tal corresponder à vontade das partes e ao espírito negocial que presidiu a esta negociação:

i) Cláusula 5.^a, número 1 *c)* - Período experimental - O período experimental para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público tem a duração total equivalente ao somatório dos 90 dias com todos os dias ocorridos durante estes 90 dias em que tenham lugar atividades de natureza formativa, os quais, no total, perfazem o somatório de 105 dias;

ii) Cláusula 19.^a - Local de trabalho - A redação do número 3 não visa potenciar que o local de início do trabalho seja objeto de alteração diária Pretende-se permitir a possibilidade de tal alteração sempre que se verifique necessidade operacional por parte da empresa, salvaguardando, em qualquer caso, o previsto nos números 3 e 4 desta cláusula constituem exemplos do que antecede, designadamente, necessidade de substituição de trabalhador, definitiva ou temporária, reorganização dos serviços;

iii) Cláusula 23.^a - Tempo de intervalo - Do regime regra definido na presente cláusula em matéria de tempo de intervalo excetuam-se todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes;

iv) Cláusula 28.^a - Pausa técnica - O conceito de pausa técnica previsto nesta cláusula equivale, para todos os efeitos, ao conceito de tempo de disponibilidade consagrado pelo Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho. Deste modo, não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica; Por outro lado, da aplicação do conceito de pausa técnica não poderá resultar a obrigação de um trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias Para o cômputo das oito horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas;

v) Cláusula 28.^a - Pausa técnica, número 8 - Todo o trabalhador que conduza em equipa mantém o direito à remuneração nos termos previstos no CCT Para efeito do cálculo da remuneração nesta situação considerar-se-á o disposto nas cláusulas 62.^a e 63.^a, consoante a condução em equipa se verifique, respetivamente, em território nacional e no estrangeiro;

vi) Cláusula 35.^a - Tempo de descanso semanal - Em regra, todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal. Só assim não será se, no dia 29 de julho de 2015, as empresas empregadoras organizarem os horários de trabalho tendo por base a distribuição das quarenta horas semanais por cinco dias e meio. Neste caso, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal complementar;

vii) Cláusulas 56.^a e 57.^a - Remuneração e subsídio de férias e subsídio de Natal - Resultou o mesmo da negociação entre as partes. Assim, a solução consagrada na cláusula 56.^a, mais restritiva por comparação com

a atual redação do Código do Trabalho, teve como contraponto a solução consagrada na cláusula 57.^a, mais abrangente tendo em conta o mesmo diploma legal;

viii) ix) Cláusulas 60.^a e 61.^a - Subsídio de alimentação e refeições deslocadas e refeições penalizadas - No caso previsto de as empresas pretenderem pagar o subsídio de refeição através de vale de refeição devem publicitar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa empregadora que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, podem as empresas passar a pagar o subsídio de alimentação através de vale de refeição;

ix) As alterações introduzidas na redação destas cláusulas não tiveram por objetivo alterar os critérios em vigor em matéria de atribuição das refeições deslocadas e das refeições penalizadas, os quais, por isso, se mantêm na íntegra. O objetivo foi, apenas, determinar o fim da acumulação destas refeições com o subsídio de alimentação. Assim, agora é atribuído um valor único a título ou de subsídio de alimentação, ou de primeira refeição deslocada ou de primeira refeição penalizada;

x) Por outro lado, da aplicação dos valores únicos definidos não pode resultar que aos trabalhadores passe a ser pago um valor inferior ao que atualmente é pago e que resulta da soma do subsídio de refeição com a refeição penalizada ou deslocada. Por isso, as empresas que pagam já valores superiores aos definidos no presente CCT terão que manter em aplicação esses valores superiores, não os podendo reduzir;

xi) Cláusula 75.^a - Formação profissional - Por custos administrativos entende-se todas as taxas e emolumentos pagos com a obtenção dos títulos referidos, assim como de todos os documentos igualmente necessários a tal fim;

xii) Conteúdo funcional categoria profissional de motorista de serviço público - Atualmente, verifica-se a atribuição de gratificação por parte das agências de viagem aos trabalhadores motoristas pelo manuseamento das bagagens dos passageiros. Esta atribuição não é prejudicado pelo alargamento funcional desta categoria profissional, mantendo-se o direito à gratificação sempre que a mesma seja atribuída pela agência de viagem.

Porto, aos três dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e três.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Norte - STRN:

Mário Paulo Salgado da Costa, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Vieira Lopes, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo.

Sónia Bela Duarte Ferreira, na qualidade de vice-presidente do conselho diretivo.

Depositado em 29 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 173/2023, 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 de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras

Revisão do CCT publicado na 1.^a série do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2007, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

CAPÍTULO I

Disposições gerais e transitóriasCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 1329 trabalhadores e 66 empresas.

3- O presente CCT abrange a atividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 12 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3- O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4- Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 52.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 7,00 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 63.^a-A

Ausências remuneradas - Responsabilidade social

1- A entidade empregadora poderá autorizar a ausência do trabalhador até 2 dias por ano, sem perda de qualquer componente remuneratória, para que o mesmo participe em eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade.

2- Para efeitos do número anterior, constituem eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade aqueles que se integrem na responsabilidade social corporativa, empresarial e ambiental da entidade empregadora ou da associação representativa do setor em que se encontre filiada.

ANEXO II

Tabela de salários mínimos

I	Quadro superior	1 477,00 euros
II	Gestor responsável	1 111,00 euros
III	Diretor da qualidade	1 047,00 euros
IV	Diretor técnico	1 047,00 euros
V	Inspetor de veículos	906,00 euros
	1- Inspetor praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções).	810,00 euros
	2- Acréscimos remuneratórios do inspetor pelo desempenho de funções:	
	a) Diretor técnico/Diretor da qualidade	125,00 euros
	b) Gestor responsável	179,50 euros
VI	Administrativo	810,00 euros
VII	Rececionista	810,00 euros
VIII	Trabalhador não qualificado	770,00 euros

3 de abril de 2023.

Pela Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA):

Paulo Areal, mandatário.

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

Joaquim Martins, secretário geral, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Fernandes, mandatário.

Depositado em 29 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 170/2023, 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 Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do ACT para a marinha de comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

- 1- O presente ACT aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.
- 2- Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.
- 3- Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

Cláusula 2.^a**Vigência**

- 1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.
- 3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- 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.
- 7- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e atividade profissionalCláusula 3.^a**Recrutamento**

1- O recrutamento e seleção dos inscritos marítimos é da competência do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 28.^a**Alimentação**

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os inscritos marítimos, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 10,92 € diários.

2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo pertencente ao rol da tripulação e em serviço, o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	4,31 €
Almoço	15,75 €
Jantar	15,75 €
Ceia	4,31 €

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço;

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço;

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar.

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 30.^a**Suplemento de embarque**

1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, os armadores podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem as tabelas salariais constantes do anexo II:

a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares - 106 %;

b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares - 124 %;

c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares - 143 %;

d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares - 161 %.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o chefe radiotécnico e o segundo oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.^a e 13.^a

5- Por força do estabelecido no número 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

6- Os armadores que pratiquem sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com as tabelas salariais se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes, podem adotar os mesmos procedimentos se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

Cláusula 31.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1- Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 32.^a, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 64,58 €.

4- Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 54 319,65 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 68.^a

Retribuição dos praticantes

1- A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de 709,70 €, o qual cobre as 8 horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do número 5 da cláusula 15.^a, e das cláusulas 23.^a, 24.^a e 25.^a deste ACT.

2- Com exceção das cláusulas relativas à retribuição do trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, é aplicável aos praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

3- O pagamento do suplemento previsto no número 1 desta cláusula fica suspenso até 28 de fevereiro de 2023.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Mestre costeiro
VI	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Dispenseiro Enfermeiro Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VII	Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro Bombeiro
VIII	Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro-maquinista Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista Padeiro
IX	Marinheiro de 2. ^a classe Empregado de câmaras Ajudante de cozinheiro
X	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2023)

Níveis	Tabela I	Tabela II
	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I	3 103,00 €	2 589,00 €
II	2 824,00 €	2 354,00 €
III a)	2 172,00 €	2 115,00 €
b) c)	2 092,00 €	2 039,00 €
IV c)	1 358,00 €	1 336,00 €
V	1 284,00 €	1 256,00 €
VI g) h)	1 079,00 €	1 056,00 €
d)	1 397,00 €	1 370,00 €
VII f) g)	930,00 €	913,00 €
VIII e)	891,00 €	875,00 €
	861,00 €	844,00 €
IX	823,00 €	808,00 €
X	760,00 €	760,00 €

a) Corresponde à retribuição do imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.

d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.^a

e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista.

f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI.

g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe quarto de máquinas, vencem pelo nível IV.

h) Durante o ano de 2022, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao previsto para o nível VII.

PSG - Navio de passageiros.

CRG - Navio de carga geral.

PTR - Navio tanque petrolífero.

TPG - Navio de gás liquefeito.

FRG - Navio frigorífico.

TPQ - Navio de produtos químicos.

CST - Navio cisterna.

GRN - Navio graneleiro.

PCT - Navio porta contentores.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho cinco empresas e 200 trabalhadores.

Lisboa, 9 de abril de 2023.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA:

José António Paião Senos, na qualidade de mandatário.

Pela Navegar - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, SA:

Lázaro Manuel do Carmo Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 174/2023, 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 Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68200), o Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), o Montepio Investimento, SA (CAE principal 64190) - por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, 22 de agosto de 2019 -, por um lado e, por outro, o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, com sede na Rua Cândido dos Reis, 130, 4050-151 Porto, com o número de pessoa coletiva n.º 500955743, acordam na revisão do acordo coletivo de trabalho que os vincula, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, e sofreu as posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022 e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022, publicando o texto consolidado do ACT.

Texto da revisão

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 3 empregadores e cerca de 339 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 887,68 euros em 2021 e 897,44 euros em 2022;

b) Grupo C - A - 665,00 euros em 2021 e 705,00 euros em 2022.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2021	2022
18	2 826,80	2 855,07
17	2 556,04	2 581,60
16	2 378,05	2 401,83
15	2 190,83	2 212,74
14	1 999,46	2 019,45
13	1 814,67	1 832,82
12	1 661,81	1 680,09
11	1 530,78	1 547,62
10	1 369,18	1 384,24
9	1 259,29	1 273,14
8	1 140,81	1 153,36
7	1 055,72	1 067,33
6	1 003,20	1 014,24
5	887,68	897,44
4	770,54	779,02
3	669,88	705,00
2	665,00	705,00
1	665,00	705,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,97 euros em 2021 e 20,19 euros em 2022.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 42,36 euros em 2021 e 42,83 euros em 2022.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 139,76 euros e 141,30 euros em 2022.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,76 euros em 2021 e 10,50 euros em 2022.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 153 361,75 euros em 2021 e 155 048,73 euros em 2022.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2): 153 361,75 euros em 2021 e 155 048,73 euros em 2022.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 26,03 euros em 2021 e 26,32 euros em 2022.

11- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,94 euros em 2021 e 29,26 euros em 2022;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,89 euros em 2021 e 41,34 euros em 2022;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,81 euros em 2021 e 51,37 euros em 2022;

d) Ensino secundário - 61,72 euros em 2021 e 62,40 euros em 2022;

e) Ensino superior - 70,71 euros em 2021 e 71,49 euros em 2022.

12- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.^a) - 803,20 em 2021 e 812,04 em 2022.

13- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 187 296,83 euros em 2021 e 189 357,10 euros em 2022.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,53	33,48	15,45
	Parcial	25,76	7,73	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,42	16,21	0,00
	Parcial	16,21	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	123,64	77,28	30,91
	Parcial	61,82	15,45	0,00

Ajudas de custo em 2022

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,10	33,85	15,62
	Parcial	26,04	7,82	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,78	16,39	0,00
	Parcial	16,39	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	125,00	78,13	31,25
	Parcial	62,50	15,62	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões 2021

Nível em que se encontra o trabalhador	2021	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 433,05	1 130,71
17	2 195,56	1 022,42
16	2 027,05	951,23
15	1 869,50	876,33
14	1 708,83	799,78

13	1 561,71	725,85
12	1 444,42	665,00
11	1 343,72	665,00
10	1 216,65	665,00
9	1 119,78	665,00
8	1 014,44	665,00
7	941,53	665,00
6	899,30	665,00
5	805,80	665,00
4	710,42	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões 2022

Nível em que se encontra o trabalhador	2022	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 457,38	1 142,02
17	2 217,52	1 032,64
16	2 047,32	960,74
15	1 888,20	885,09
14	1 725,92	807,78
13	1 577,33	733,11
12	1 460,31	705,00
11	1 358,50	705,00
10	1 230,03	705,00
9	1 132,10	705,00
8	1 025,60	705,00
7	951,89	705,00
6	909,19	705,00
5	814,66	705,00
4	718,23	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2021	2022
Grupos A e B	770,54	779,02
Telefonista	669,88	705,00
Contínuo/porteiro e motorist	665,00	705,00
Apoio geral	665,00	705,00

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2021	2022
Por cada trabalhador no ativo	133,91	135,38
Por cada reformado	93,44	94,47
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	39,38	39,81
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,58	20,81
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,74	19,96

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 21 de março de 2023.

Pela Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, vogal da comissão executiva e administradora.

José Carlos Sequeira Mateus, vogal da comissão executiva e administrador.

Pelas Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e Montepio Investimento, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, como mandatária.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, como mandatário.

Cláudia Marina Moreira Silva, como mandatária.

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se às instituições subscritoras Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68200), Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), Montepio Investimento, SA (CAE principal 64190), sem prejuízo de posteriores adesões, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas, aqui representados pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, e no Sindicato dos Bancários do Norte e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, encontram-se abrangidos por este acordo 339 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições subscritoras, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço das instituições subscritoras ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos legais.

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efetiva;

b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições subscritoras procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 97.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pelas instituições subscritoras.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

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

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições subscritoras e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 7.^a

Reclamação e recurso

1- É reconhecido aos trabalhadores o direito de solicitar a revogação ou modificação de decisões que no seu entender afetem os seus direitos.

2- O direito reconhecido no número anterior pode ser exercido, consoante os casos, mediante:

a) Reclamação para o autor da decisão;

b) Recurso para o superior hierárquico do autor da decisão;

c) Recurso para a DRH.

3- A reclamação ou recurso devem ser apresentados por escrito e fundamentadamente, no prazo de 15 dias a contar da data em que o interessado teve conhecimento da decisão.

4- A pessoa ou direção a que o trabalhador reclama ou recorre deve responder por escrito e fundamentadamente ao trabalhador no prazo de 30 dias a contar do momento que é notificado da(o) mesma(o).

CAPÍTULO II

Atividade sindicalCláusula 8.^a**Exercício da atividade sindical**

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;
- d) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;
- e) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;
- f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;
- g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;
- h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com as instituições subscritoras, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 55.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direção dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelas instituições subscritoras como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 1 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de atividade sindical nas instituições subscritoras, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações das instituições subscritoras, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pelas instituições subscritoras;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas

por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

1- As instituições subscritoras descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estas devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega às instituições subscritoras.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições subscritoras devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respetivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e as instituições subscritoras.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 10.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições subscritoras contratar os trabalhadores, dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 11.^a

Determinação da antiguidade

1- Sem prejuízo no previsto no número 3 da presente cláusula, para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 73.^a, 99.^a e 100.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições para-bancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em

instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

3- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 99.^a e 100.^a e para os contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente acordo, as instituições subscritoras reconhecem o tempo de serviço prestado noutras instituições de crédito sempre que esta também reconheça o tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras, em condições de reciprocidade, comprometendo-se as instituições subscritoras de informar o trabalhador desse facto no contrato de trabalho.

Cláusula 12.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 13.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 14.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 15.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 16.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo poder ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A instituição deve comunicar aos sindicatos, a pedido, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 17.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições subscritoras, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e as instituições subscritoras, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que, entretanto, tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 18.^a

Deveres das instituições subscritoras

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições subscritoras:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições subscritoras, no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 32.^a;

b) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito,

nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições subscritoras:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 29.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas instituições subscritoras ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 21.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

- a) Grupo A - Integra os trabalhadores com funções diretivas;
- b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições subscritoras;
- c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições subscritoras.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respetivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 22.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, as instituições subscritoras devem proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro

do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do sector bancário ora revogado.

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 8.^a

Cláusula 23.^a

Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos, será objeto de uma apreciação especial, salvo se já se encontrar com nível superior aos definidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula anterior.

2- Para o efeito, a DRH, após concluída a avaliação anual, deverá recolher as posições do diretor respetivo, de dois outros superiores hierárquicos diretos e, se houver, de um responsável intermédio, e submeterá a apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3- O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador nos 15 dias subsequentes à decisão.

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, se a situação se mantiver.

Cláusula 24.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a anterior, as instituições subscritoras podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 25.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio, o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 26.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 27.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior terá o período máximo de 12 meses completos, podendo com o acordo das partes ser renovável por um igual período, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 28.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador é objeto de avaliação nos termos definidos pelas instituições subscritoras.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada e respetiva resposta.

3- O trabalhador tem direito a uma reunião anual sobre o resultado da sua avaliação e sobre o seu desempenho profissional, sendo obrigação da chefia proceder à realização da mesma.

4- Constitui obrigação da chefia partilhar anualmente com os seus trabalhadores os objetivos para cada exercício e as medidas definidas para a sua implementação.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 29.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- As instituições subscritoras e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- As instituições subscritoras podem transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Qualquer outra localidade, mesmo fora do concelho onde trabalha ou reside, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizadas pelas instituições subscritoras.

3- Fora dos casos previstos no número 2, as instituições subscritoras não podem transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, as instituições subscritoras devem comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias da data da nova colocação e, no caso de não ser possível o cumprimento deste prazo, a data da transferência carecerá da concordância escrita do trabalhador.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se as instituições subscritoras provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, as instituições subscritoras custearão sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando, em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes

coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 76.^a, número 2, alínea *b)*, aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência; ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pelas instituições subscritoras não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

9- O disposto no presente artigo não se aplica quando a mobilidade resulte da iniciativa do trabalhador, sem prejuízo de algum benefício que as instituições subscritoras considerem associar à transferência.

10- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei, desde que apresente queixa formal.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 30.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder trinta e cinco horas, em média, num período de quatro meses;

c) As instituições subscritoras e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 32.^a

4- As instituições subscritoras podem pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 31.^a

Registo dos tempos de trabalho

As instituições subscritoras devem, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 32.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pelas instituições subscritoras, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, 30 minutos.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições subscritoras, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 35.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 34.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 36.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se as instituições subscritoras anuírem em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 37.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, as instituições subscritoras podem determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

- b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas:
- i) Os serviços de informática;
 - ii) Os serviços de gestão de ATM;
 - iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone videoconferência ou *internet*;
 - iv) Os serviços de autorização de pagamentos e crédito;
 - v) Os serviços de manutenção e apoio às instalações das instituições subscritoras;
 - vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente.
- c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.
- 2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:
- a) Horário de trabalho diferenciado: Aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;
 - b) Horário por turnos: Aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.
- 3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre as instituições subscritoras e o trabalhador.

Cláusula 38.^a

Regime geral de trabalho por turnos

- 1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.
- 2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 3 da cláusula 30.^a não pode ser ultrapassado.
- 3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.
- 4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.
- 5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 45.^a
- 6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.
- 7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:
 - a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;
 - b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;
 - c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
 - d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.
- 8- As instituições subscritoras devem ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 39.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

- 1- Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula anterior, com exceção do disposto nas alíneas seguintes:
 - a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;
 - b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
 - c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.
- 2- Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:
 - a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as

primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 37.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 40.^a

Mapas de horário

As instituições subscritoras disponibilizam ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 36.^a a 38.^a

Cláusula 41.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições subscritoras é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global das instituições subscritoras não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pelas instituições subscritoras ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 42.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 43.^a

Registo de trabalho suplementar

As entidades patronais devem manter, no local de trabalho, um registo de onde constem as horas do dia

efetuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser atualizado antes e logo após a realização desse trabalho, e visado pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

Cláusula 44.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições subscritoras.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 45.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 37.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 46.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e as instituições subscritoras, no sentido da aplicação do disposto no número 9 da cláusula 48.^a

Cláusula 47.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 48.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Os trabalhadores beneficiam de um acréscimo anual de férias de 1 ou 2 dias úteis a partir do ano em que

perfizem, respetivamente, 15 ou 20 anos completos de bom e efetivo serviço numa das instituições subscritoras.

3- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respetivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

4- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas na cláusula 122.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adotivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados, e ausências por motivos de cirurgia em regime ambulatorio;
- g) Exercício de funções dos órgãos estatutários dos sindicatos, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais, delegados sindicais e demais estruturas representativas dos trabalhadores como as comissões para a higiene e saúde no trabalho).

5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

7- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

8- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

9- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 50.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e as instituições subscritoras.

4- Na falta de acordo, cabe às instituições subscritoras a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço das instituições subscritoras, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- 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 ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 52.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo 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 das instituições subscritoras.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse das instituições subscritoras, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse das instituições subscritoras 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.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse das instituições subscritoras, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 53.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, as instituições subscritoras pagam a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o 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- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze 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 54.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo às instituições subscritoras.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida

do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 51.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, podem as instituições subscritoras proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 55.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
 - d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - f)* As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g)* As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
 - i)* As autorizadas ou aprovadas pelas instituições subscritoras;
 - j)* As que por lei forem como tal qualificadas;
 - k)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.
- 3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a)* Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastrós e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea d) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelas instituições subscritoras, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

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

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea h), nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária das instituições subscritoras;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária das instituições subscritoras;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio-dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas às instituições subscritoras com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas às instituições subscritoras logo que possível.

3- As instituições subscritoras podem, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 59.^a

Dispensa de assiduidade

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

- b) No seu dia de aniversário;
- c) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 60.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 9.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 62.^a

Regalias do trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições subscritoras podem compartilhar os mesmos.

3- As instituições subscritoras concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Por interesse do trabalhador e a pedido deste, as instituições subscritoras poderão liquidar o valor global do subsídio fixado no anexo II numa única prestação anual.

6- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições subscritoras.

7- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

8- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

9- Em cada ano as instituições subscritoras definem um montante para cofinanciar formação graduada e pós-graduada mediante candidaturas internas a analisar.

10- Quando as quantias despendidas com a formação graduada e pós-graduada ultrapassarem os 1300,00 €, o trabalhador obriga-se a permanecer ao serviço das instituições subscritoras por período não inferior a 2 anos, contados a partir da data de conclusão dessa formação. O trabalhador subscreverá um documento adicional ao contrato individual de trabalho. Em caso de incumprimento do referido neste número, o trabalhador obriga-se a indemnizar as instituições subscritoras das despesas suportadas com a referida formação.

Cláusula 63.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto das instituições subscritoras, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas ou dos créditos necessários que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 64.^a

Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação das instituições subscritoras ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 65.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: A fixada nos termos da cláusula 21.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: A fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: A retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: A retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

- a) Remuneração por trabalho suplementar;
- b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Participação nos lucros de exercício;
- f) Gratificações concedidas pelas instituições subscritoras como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 66.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo *Rm* a retribuição mensal efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 67.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho noturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 68.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias, preferencialmente no mês de janeiro.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 70.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 71.^a**Remuneração de trabalho noturno**

1- A remuneração de trabalho noturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 72.^a**Remuneração de trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

b) Noturno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 75.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 75.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 73.^a**Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 11.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 74.^a**Acréscimo a título de falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções,

a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

3- Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4- Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respetiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 76.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos das instituições subscritoras.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) As instituições subscritoras pagam o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia das instituições subscritoras, for utilizado o automóvel do trabalhador, as instituições subscritoras pagam-lhe 0,50 euro por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil das instituições subscritoras para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), as instituições subscritoras aumentarão o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 77.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na 123.^a, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 78.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- As instituições subscritoras podem ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respetivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição subscritora com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 79.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, as instituições subscritoras empregadoras e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição subscritora nos termos fixados pelas partes.

3- Salvo acordo em contrário, a cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição subscritora, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 80.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1- As instituições subscritoras têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 82.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que as instituições subscritoras, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

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

Cláusula 83.^a

Sanções aplicáveis

1- As instituições subscritoras podem aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de segurança social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte das instituições subscritoras;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição subscritora.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 85.^a

Registo e comunicação de sanções

1- As instituições subscritoras mantêm devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, as instituições subscritoras fornecem ao sindicato, mediante requerimento deste, a respetiva nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 86.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, as instituições subscritoras comunicam, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, as instituições subscritoras comunicam, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 82.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento 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 trinta 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.

Cláusula 87.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, podem as instituições subscritoras suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que as instituições subscritoras, por escrito, justifiquem que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença nas instituições subscritoras é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 88.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis 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.

2- As instituições subscritoras, diretamente ou através de instrutor que tenham nomeado, procedem obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considerem patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- As instituições subscritoras não são obrigadas a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição subscritora, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, as instituições subscritoras dispõem, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 89.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, 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 é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 90.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a;
- b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;
- c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;
- d) Se forem declarados imprecipientes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental ini-

cial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 88.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, as instituições subscritoras apenas podem invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 88.^a, competindo-lhes a prova dos mesmos.

Cláusula 91.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, as instituições subscritoras podem requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento das instituições subscritoras.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição das instituições subscritoras à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Princípios gerais em matéria de formação e desenvolvimento profissional

1- As instituições subscritoras devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- Por desenvolvimento profissional deverá entender-se todas as ações promovidas pelas instituições subscritoras, não só, mas também, em matéria de *coaching* e mentoria.

3- As instituições subscritoras devem assegurar, nas ações de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

4- A participação ativa dos trabalhadores nas ações de formação e nos programas de desenvolvimento que as instituições subscritoras lhes proporcionam constitui um direito e um dever do trabalhador.

5- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 76.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 93.^a

Trabalho final de curso

1- Quando, para conclusão de pós-graduação, licenciatura, mestrado ou doutoramento, o trabalhador tenha necessidade de desenvolver ações para recolha de elementos destinados a apresentação de trabalho final de curso, poderá ser-lhe concedida a possibilidade de, junto dos serviços adequados, obter acompanhamento para a recolha desses mesmos elementos.

2- A concessão referida no ponto anterior depende:

a) Da apresentação de documento emitido pelo estabelecimento de ensino a declarar essa necessidade e a competente justificação legal;

b) Da possibilidade de libertação temporária do trabalhador dos serviços onde se encontra colocado;

c) Da existência de condições para acolher esse trabalhador no serviço pretendido.

3- O acompanhamento para a recolha de elementos por parte do trabalhador junto das instituições subscritoras carece sempre de aprovação da direção a que respeita e da direção de *compliance*, esta última no sentido de garantir que a consulta não colide com qualquer norma de supervisão de qualquer uma das entidades reguladoras.

4- Os trabalhadores que realizem com aproveitamento um trabalho final, devem depositar no DRH um duplicado do mesmo e autorizar as instituições subscritoras a fazer dele um uso legítimo, sempre que aproveite ao desenvolvimento de atividade no interesse da instituição.

Cláusula 94.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

As instituições subscritoras são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 95.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições subscritoras são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 96.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 97.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula anterior são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições subscritoras e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições subscritoras e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, as instituições subscritoras creditarão o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá às instituições subscritoras decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições subscritoras e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições subscritoras e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- As instituições subscritoras estabelecerão as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 98.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições subscritoras garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 96.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições subscritoras a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 107.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições subscritoras logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições subscritoras considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições subscritoras, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições subscritoras a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições subscritoras nos termos da presente secção serão efetuadas logo que esta disponha dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições subscritoras informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 99.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido a idade legal de reforma em vigor no regime de Segurança Social (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ou pensionista ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatorio;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;

d) Ausências decorrentes de doença crónica;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da publicação do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com as instituições subscritoras, pode o trabalhador com idade superior à mínima legal para a reforma da Segurança Social e menos de 70 anos continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e as instituições subscritoras podem, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com as instituições subscritoras.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

13- Fica excepcionado do disposto no número 2 da presente cláusula os trabalhadores que à entrada em vigor do presente acordo tenham idade igual ou superior a 60 anos, caso em que a idade de referência é de 65 anos, por opção do trabalhador.

Cláusula 100.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 janeiro de 1995

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o fundo de pensões criado pelas instituições subscritoras com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outras instituições subscritoras cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 127.^a

Cláusula 101.^a

Diuturnidades nos benefícios sociais

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 99.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 73.^a

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 99.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 98.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.^a

Cláusula 102.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador das instituições subscritoras não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas instituições subscritoras e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

- a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;
- b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;
- c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 99.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição subscritora, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pelas instituições subscritoras nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pelas instituições subscritoras o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo das instituições subscritoras, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 105.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutra proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 99.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 106.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que as instituições subscritoras vinham a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 106.^a

Cláusula 103.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeriram, reúnam os seguintes requisitos:

- a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;
- b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do número 2 da cláusula 102.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 104.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

- a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;
- b) O período de incapacidade ou impedimento;
- c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se da sua residência:

- a) O tempo necessário para efetuar/fazer tratamentos ou consultas médicas;
- b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 105.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;
- c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;
- e) Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b), prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta;
- f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea c), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas a), b) e c), designando cada uma partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 106.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições subscritoras concedem:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea *b)*, o subsídio de Natal referido na alínea *c)* e o 14.º mês referido na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

- a)* 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;
- b)* 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea *b)* do número anterior;
- c)* 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea *b)* do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d)* 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b)* do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea *b)* do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega às instituições subscritoras de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea *a)* é contado da data da entrega nas instituições subscritoras da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 107.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 11.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 61.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 99.^a a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

Cláusula 108.^a

Seguro de saúde

1- Os trabalhadores das instituições subscritoras beneficiam de seguro de saúde, cujas condições são as definidas anualmente pelo conselho de administração.

2- O referido seguro é extensivo aos reformados e respetivos agregados familiares até ao limite de idade acordado com a seguradora.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 109.^a

Subsídio infantil

- 1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.
- 2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.
- 3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.
- 4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.
- 5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.
- 6- A par deste subsídio, o conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar infantil.

Cláusula 110.^a

Subsídio de estudo

- 1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.
- 2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.
- 3- O trabalhador deve fazer prova junto das instituições subscritoras da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.
- 4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.
- 5- O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar de estudo.

Cláusula 111.^a

Subsídio de apoio familiar

- 1- São atribuídos aos trabalhadores com filhos deficientes, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho deficiente, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pelo conselho de administração.
- 2- O subsídio previsto nesta cláusula é acumulável com o subsídio infantil, caso reúna os requisitos de acesso ao mesmo.

Cláusula 112.^a

Subsídio de apoio à natalidade

- 1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 803,20 € no ano de 2021 e de 812,04 €, a partir de 1 de janeiro de 2022.
- 2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.^a

Cláusula 113.^a**Subsídio social de alojamento**

O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição de um subsídio social de alojamento aos trabalhadores que tenham filhos a estudar fora do seu domicílio.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitaçãoCláusula 114.^a**Enquadramento**

1- As instituições subscritoras concedem aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afetar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pelas instituições subscritoras, nos termos do artigo 4.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 115.^a**Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo é a constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 116.^a**Taxas de juro e outras condições**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

SECÇÃO III

Assistência médicaCláusula 117.^a**Enquadramento**

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo coletivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - Constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 119.^a e 120.^a, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou comparticipações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 118.^a**Beneficiários**

- 1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:
 - a) Os trabalhadores das instituições subscritoras e respetivos familiares;
 - b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições subscritoras referidas na alínea anterior e respetivos familiares;
 - c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.
- 2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.
- 3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.
- 4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfilieem continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.
- 5- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abrangem todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.
- 6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.
- 7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.
- 8- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.
- 9- Mantém ainda a condição de beneficiário:
 - a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
 - b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;
 - c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
 - d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;
 - e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
 - f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.
- 10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:
 - a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casados ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
 - b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade perma-

nente e total para o trabalho nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea *a)* do presente número nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 119.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras constam do anexo VI.

2- Na situação prevista nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 118.^a, as contribuições para o SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições subscritoras que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea *a)*, do ACT agora revogado.

Cláusula 120.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: A verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: A verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 99.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 101.^a;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 119.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 106.^a: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea *b)* do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea *e)* do número anterior: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 118.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: A verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 119.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 118.^a, número 6 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma ou por invalidez: A verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou pelas instituições subscritoras na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou pelas instituições subscritoras na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 121.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 119.^a e no número 1 e nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 120.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 119.^a e 120.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 120.^a cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

6- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário dos SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 122.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores das instituições subscritoras é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 123.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido na cláusula 127.^a

Cláusula 124.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a*) do número 4 e número 5 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

Cláusula 125.^a

Atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 8.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 126.^a

Complemento de mérito

Aos trabalhadores a quem tiver sido atribuído complemento de mérito à data da entrada em vigor do presente acordo, o mesmo será considerado para efeitos da cláusula 65.^a, número 2 e 99.^a

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 127.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições

dele subscritoras, o acordo coletivo de trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 128.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições subscritoras e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 129.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 130.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 131.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições subscritoras e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 132.^a

Reembolsos

1- O trabalhador deve devolver às instituições subscritoras o valor de subsídio ou prestação por estas atribuídas na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

2- Sem prejuízo da obrigação mencionada no número anterior, as instituições subscritoras deverão notificar o trabalhador da devolução prevista na presente cláusula.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Sub-gerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
Secretário(a)		6	
Assistente operacional		5	
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Diretor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida.

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços das instituições subscritoras. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista/rececionista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 887,68 euros em 2021 e 897,44 euros em 2022;

b) Grupo C - A - 665,00 euros em 2021 e 705,00 euros em 2022.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2021	2022
18	2 826,80	2 855,07
17	2 556,04	2 581,60
16	2 378,05	2 401,83
15	2 190,83	2 212,74
14	1 999,46	2 019,45
13	1 814,67	1 832,82
12	1 661,81	1 680,09
11	1 530,78	1 547,62
10	1 369,18	1 384,24
9	1 259,29	1 273,14
8	1 140,81	1 153,36
7	1 055,72	1 067,33
6	1 003,20	1 014,24
5	887,68	897,44
4	770,54	779,02
3	669,88	705,00
2	665,00	705,00
1	665,00	705,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,97 euros em 2021 e 20,19 euros em 2022.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 42,36 euros em 2021 e 42,83 euros em 2022.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 139,76 euros e 141,30 euros em 2022.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,76 euros em 2021 e 10,50 euros em 2022.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 153 361,75 euros em 2021 e 155 048,73 euros em 2022.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):

153 361,75 euros em 2021 e 155.048,73 euros em 2022.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 26,03 euros em 2021 e 26,32 euros em 2022.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,94 euros em 2021 e 29,26 euros em 2022;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,89 euros em 2021 e 41,34 euros em 2022;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,81 euros em 2021 e 51,37 euros em 2022;

d) Ensino secundário - 61,72 euros em 2021 e 62,40 euros em 2022;

e) Ensino superior - 70,71 euros em 2021 e 71,49 euros em 2022.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.^a) - 803,20 euros em 2021 e 812,04 euros em 2022.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 187 296,83 euros em 2021 e 189 357,10 euros em 2022.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,53	33,48	15,45
	Parcial	25,76	7,73	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,42	16,21	0,00
	Parcial	16,21	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	123,64	77,28	30,91
	Parcial	61,82	15,45	0,00

Ajudas de custo em 2022

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,10	33,85	15,62
	Parcial	26,04	7,82	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,78	16,39	0,00
	Parcial	16,39	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	125,00	78,13	31,25
	Parcial	62,50	15,62	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23		62
24	24		65
25	25	-	68
26	26		71
27	27		74
28	28		77
29	29		81
30	30	-	84
31	31		87
32	32		90
33	33		93
34	34		96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões 2021

Nível em que se encontra o trabalhador	2021	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 433,05	1 130,71
17	2 195,56	1 022,42
16	2 027,05	951,23
15	1 869,50	876,33
14	1 708,83	799,78
13	1 561,71	725,85
12	1 444,42	665,00
11	1 343,72	665,00
10	1 216,65	665,00
9	1 119,78	665,00
8	1 014,44	665,00
7	941,53	665,00
6	899,30	665,00
5	805,80	665,00
4	710,42	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões 2022

Nível em que se encontra o trabalhador	2022	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 457,38	1 142,02
17	2 217,52	1 032,64
16	2 047,32	960,74
15	1 888,20	885,09
14	1 725,92	807,78
13	1 577,33	733,11
12	1 460,31	705,00
11	1 358,50	705,00

10	1 230,03	705,00
9	1 132,10	705,00
8	1 025,60	705,00
7	951,89	705,00
6	909,19	705,00
5	814,66	705,00
4	718,23	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2021	2022
Grupos A e B	770,54	779,02
Telefonista	669,88	705,00
Continuo/porteiro e motorista	665,00	705,00
Apoio geral	665,00	705,00

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2021	2022
Por cada trabalhador no ativo	133,91	135,38
Por cada reformado	93,44	94,47
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	39,38	39,81
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,58	20,81
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,74	19,96

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias actualizadas
A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Sub-director	Sub-director
B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Sub-gerente	Sub-gerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente Cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/Analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Técnico grau III
		Técnico de grau IV	Analista programador Sub inspetor/Inspetor adjunto Analista informática/Analista de OM Técnico grau IV Programador informático Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção
B	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub-chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/Sub-chefe secção/ Sub-chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informático (Grupo I)
C	Apoio	Telefonista/Rececionista	Grupo II
		Contínuo/Porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Auxiliar	Grupo IV

ANEXO VIII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

- 1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:
- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
 - b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
 - c) Construção de habitação em terreno próprio;
 - d) Ampliação de habitação própria;
 - e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
 - f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.
- 2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.
- 3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

- 1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:
- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
 - b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
 - c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.
- 2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que estiver previsto nas instituições subscritoras para os clientes de crédito à habitação.
- 3- Cabe às instituições subscritoras, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

- 1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.
- 2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea f) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.
- 3- Nos casos da alínea c) do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efetuada pelas instituições subscritoras, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.
- 4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 115.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes nas instituições subscritoras e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo e os reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pelas instituições subscritoras e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afetar

1- As instituições subscritoras divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afetar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = Dotação anual;

r = Retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = Número de trabalhadores no ativo das instituições subscritoras em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

As instituições subscritoras reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados selecionados dispõem de um prazo 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo, findos os quais a autorização caduca devendo ser selecionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respetivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são efetuados em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- Salvo acordo com as instituições subscritoras, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir as instituições subscritoras trinta dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da liquidação total dos mesmos, se existir acordo das instituições subscritoras.

Artigo 10.º

Hipoteca

1- Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objetivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras às instituições subscritoras que tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que as instituições subscritoras estão interessadas neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante as instituições subscritoras o pagamento regular dos prémios.

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previsto no anexo 1 ponto 5 alínea c) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente despendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizado pelas instituições subscritoras.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer atividade

em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pelas instituições subscritoras.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato do capital em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *f*) número 1 do artigo 1.º e alínea *c*) número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, as instituições subscritoras podem aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções nas instituições subscritoras será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções nas instituições subscritoras fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pelas instituições subscritoras para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e as instituições subscritoras.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido pelas instituições subscritoras.

2- As instituições subscritoras devem, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1 *f*) e artigo 2.º, 1 *c*) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes nas instituições subscritoras e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco é reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação:

- a) Título de ocupação;
- i) Habitação própria inadequada - 15 pontos;
- ii) Locação - 20 pontos;
- iii) Sublocação ou hospedagem - 30 pontos.
- b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem);
- i) Independente - 0 pontos;
- ii) Coabitação com familiares - 5 pontos;
- iii) Coabitação com não familiares - 10 pontos.
- c) Índice de ocupação.

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

em que:

NPR = Número de pessoas residentes

NQ = Número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar.

- i) Até 10 % - 5 pontos;
- ii) Superior a 10 % até 20 % - 10 pontos;
- iii) Superior a 20 % até 30 % - 15 pontos;
- iv) Superior a 30 % até 40 % - 20 pontos;
- v) Superior a 40 % até 50 % - 25 pontos;
- vi) Superior a 50 % - 30 pontos.

2- Situação familiar:

- a) Independente ou isolado - 5 pontos;
- b) Com agregado familiar - 10 pontos;
- c) Por cada ascendente - 10 pontos;
- d) Por cada descendente - 10 pontos;
- e) Existindo descendentes de sexo diferente - 15 pontos;
- f) Existindo ascendente (s) e descendente (s) - 15 pontos.

3- Rendimento familiar «*per capita*»:

- a) Até $A \times 3$ - 40 pontos;
- b) De $A \times 3$ até $A \times 3 + 350 \text{ €}$ - 35 pontos;
- c) De $A \times 3 + 350,00 \text{ €}$ até $A \times 3 + 700,00 \text{ €}$ - 30 pontos;
- d) De $A \times 3 + 700,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1050,00 \text{ €}$ - 25 pontos;
- e) De $A \times 3 + 1050,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1400,00 \text{ €}$ - 20 pontos;
- f) De $A \times 3 + 1400,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1750,00 \text{ €}$ - 15 pontos;
- g) De $A \times 3 + 1750,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2100,00 \text{ €}$ - 10 pontos;
- h) De $A \times 3 + 2100,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2450,00 \text{ €}$ - 5 pontos;

i) A partir de $A \times 3 + 2450,00 \text{ €} - 0$ pontos em que:

A = Retribuição base mensal do nível 5

4- Situações especiais:

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

Por cada ano não contemplado - 5 pontos;

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º:
Prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente despendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pelas instituições subscritoras;

b) A alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) A alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Prioridade absoluta.

ANEXO 2

Definições

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pelas instituições subscritoras.

Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: Devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: Referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750,00 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) Substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos às instituições subscritoras, no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário: O cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

ANEXO IX

Disposições especiais temporárias e transitórias

Cláusula 1.^a

Âmbito e duração

As presentes disposições entram em vigor no dia seguinte à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que publicar o presente acordo e caduca automaticamente em 31 de dezembro de 2017, a não ser que outra data, anterior, venha a ser convencionada, por acordo das partes.

Cláusula 2.^a

Retribuições e outras prestações pecuniárias

1- Durante o período transitório não se aplicam as disposições das seguintes cláusulas: 22.^a, 72.^a e 73.^a (sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento das diuturnidades vincendas).

2- As cláusulas do presente acordo transitoriamente não aplicadas, e melhor identificadas no número 1, não impedem a aplicação dos correspondentes preceitos do Código do Trabalho, sempre que existam.

3- As instituições subscritoras comprometem-se a aplicar a 1 de janeiro de 2018 as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária que constam do ACT da banca atualmente em vigor, com os valores que vigorarem à data.

4- O congelamento das promoções decorrentes das presentes disposições transitórias não prejudica a contagem do tempo para a obtenção das mesmas no ano em que voltarem a ser consideradas.

5- Durante o período transitório as instituições subscritoras comprometem-se a realizar um estudo de planeamento remuneratório com vista a propugnar pela equidade salarial, vertida numa tabela salarial base para todas as instituições subscritoras.

Cláusula 3.^a

Crédito à habitação e outros créditos

1- A pedido do trabalhador, as condições contratuais do crédito habitação, ou de outros créditos de que aquele seja titular, podem ser alteradas no sentido de reduzir a prestação mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

2- A revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores junto das instituições subscritoras pode ser realizada com recurso a:

a) Carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência previsto na cláusula 1.^a, com obrigação de restituição por parte do trabalhador na eventualidade de se verificar o disposto na cláusula 4.^a, o que será feito mediante dedução ao valor a receber, ou através de outra forma acordada entre as instituições subscritoras e cada trabalhador;

b) Prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo de 70 anos de idade.

Cláusula 4.^a

Distribuição extraordinária de resultados

Nos dois anos subsequentes à cessação da aplicação das presentes disposições e havendo resultado positivo consolidado das instituições subscritoras no exercício económico imediatamente anterior, ou, não havendo resultados positivos nesses anos, nos anos seguintes àquele em que o exercício económico seja positivo, o conselho de administração executivo irá propor em assembleia geral da associação mutualista, ou a quem couber deliberar sobre a distribuição de resultados, a atribuição de um valor de distribuição de resultados pelos

trabalhadores de até ao montante de 5 % dos resultados positivos obtidos nesse ano, a fim de compensar os trabalhadores pela aplicação das presentes disposições transitórias.

Cláusula 5.^a

Não recurso ao despedimento coletivo

Durante o período de vigência previsto na cláusula 1.^a, as instituições subscritoras comprometem-se a não recorrer a rescisões unilaterais por despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes para cumprir os objetivos de custos com pessoal não superior a 165 M €, salvaguardando situações de extinção de atividades associadas a alienações.

Lisboa, 21 de março de 2023.

Pela Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, vogal da comissão executiva e administradora.

José Carlos Sequeira Mateus, vogal da comissão executiva e administrador.

Pelas Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e Montepio Investimento, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, como mandatária.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, como mandatário.

Cláudia Marina Moreira Silva, como mandatária.

Depositado em 29 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 171/2023, 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 Caima, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global

Revisão global do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2- O AE aplica-se à empresa Caima, SA, com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção 188 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3- 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.

4- No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua recepção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3- No ato de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

(Contratos a termo)

1- A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2- Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

(Promoções e acessos)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a**(Formação profissional)**

1- A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2- Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3- A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a**(Relações nominais e quadro de pessoal)**

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 10.^a**(Deveres da empresa)**

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em

matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

- d)* Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f)* Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
- g)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h)* Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i)* Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *b)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

- a)* Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- b)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e)* Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f)* Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g)* Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;
- h)* Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

(Exercício da actividade sindical na empresa)

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

(Processo disciplinar)

1- Sempre que a empresa considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2- Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais que uma pela mesma infracção.

3- É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 16.^a

(Mudança de entidade patronal)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2- Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3- É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6- Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de euro: 6,36 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e reger-

-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3- Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

- a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de: 19,50 €;
- b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de: 6,53 €.

5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6- O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de: 11,47 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.^a

2- As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3- O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a**(Feriados)**

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) 1 de janeiro;
- b) Terça-Feira de Carnaval;
- c) Sexta-Feira Santa;
- d) Domingo de Páscoa;
- e) 25 de abril;
- f) 1 de maio;
- g) Dia de Corpo de Deus;
- h) 10 de junho;
- i) 15 de agosto;
- j) 5 de outubro;
- k) 1 de novembro;
- l) 1 de dezembro;
- m) 8 de dezembro;
- n) 25 de dezembro;
- o) Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^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, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a**(Definição de falta)**

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

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

Cláusula 29.^a**(Faltas justificadas)**

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, nos termos do Código do Trabalho;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, nos termos do Código do Trabalho;

f) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

g) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

h) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

- i)* Doença ou acidente do trabalhador;
- j)* Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas *b)* e *j)* do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3- As faltas referidas nas alíneas *d)* e *e)* do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4- Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

(Consequências das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Excetua-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei:

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea *f)* da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas *h)* e *j)* do número 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea *i)* do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

(Definição de retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6- Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime

de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7- Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

(Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3- Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

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

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

(Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2- Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de turno)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos: 340,00 € mensais;
- b) Dois turnos rotativos: 130,00 € mensais.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.^a

3- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remunera-

ração do trabalho nocturno.

4- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores atuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

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 que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4- No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5- Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6- Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela Segurança Social, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respetivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7- Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de novembro.

Cláusula 38.^a

(Trabalho fora do local habitual)

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da Administração Central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

(Abono por falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de: 29,19 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

(Determinação da remuneração horária)

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

Salário/hora = (remuneração mensal x 12) / (média anual de horas de trabalho semanal x 52)

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociaisCláusula 42.^a**(Cantina - Subsídio de refeição)**

1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2- Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de: 0,00 € no custo da refeição.

3- Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de: 7,06 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de: 7,06 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de: 7,06 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de: 7,06 €;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de: 7,06 €.

7- O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8- Nos casos do número 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a**(Complemento de subsídio de doença)**

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida.

2- No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de Segurança Social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5- A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6- As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7- O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8- Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de Segurança Social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

(Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

(Complemento de pensão por invalidez)

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

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

(Protecção da maternidade e paternidade)

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

(Direitos especiais dos menores)

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 48.^a

(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 49.^a**(Atos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa)**

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2- Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.^a**(Convenções revogadas)**

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 51.^a**(Comissão paritária)**

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.^a**(Disposição final)**

1- Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.^a e no número 1 da cláusula 25.^a do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima, SA.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2018, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	1 572,00 €
Grupo II	Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Desenhador projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém Encarregado de realização - Civil Encarregado de realização - Instrumentos Encarregado de realização - Eléctrica Encarregado de realização - Mecânica Encarregado de segurança Preparador - programador Secretária de administração/direcção Supervisor de turno de produção de energia Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior	1 438,00 €
Grupo III	Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro	1 301,00 €
Grupo IV	Técnico comercial Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos	1 164,00 €
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior	1 085,00 €

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo V	Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior Operador coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia Operador de sala de controlo	1 085,00 €
Grupo VI	Administrativo de apoio ao gabinete técnico Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de processo de produção de pasta Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista recepcionista sénior	997,00 €
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo Condutor de equipamento de transporte Conferente Contínuo Ferramenteiro Telefonista recepcionista	921,00 €
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões) Auxiliar não especializado (de todas as profissões) Empregado dos serviços sociais Praticante (de todas as profissões)	900,00 €

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado								x
	Encarregado de realização - Civil		x						
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					x			
	Oficial de manutenção carpinteiro						x		
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					x			
	Oficial de manutenção pedreiro						x		
	Oficial de manutenção pintor sénior					x			
	Oficial de manutenção pintor						x		
	Praticante								x
Trabalhadores de escritório	Assistente administrativo sénior					x			
	Assistente administrativo						x		
	Assistente de vendas			x					
	Auxiliar não especializado								x
	Contínuo							x	
	Empregado dos serviços externos					x			
	Empregado dos serviços sociais								x
	Estagiário								x
	Operador de informática sénior					x			
	Operador de informática						x		
	Secretária de administração/direção		x						
	Secretária de direção			x					
	Técnico administrativo sénior		x						
	Técnico administrativo			x					
	Técnico comercial				x				
	Técnico de informática			x					
	Técnico superior	x							
Telefonista-rececionista sénior							x		
Telefonista-rececionista								x	

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	Tesoureiro			x					
Trabalhadores de comércio	Auxiliar não especializado								x
	Comprador					x			
	Conferente sénior						x		
	Conferente							x	
	Encarregado de armazém		x						
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta					x			
	Técnico de compras e materiais				x				
Electricistas	Aprendiz								x
	Encarregado de realização - Eléctrica		x						
	Oficial de manutenção electricista sénior					x			
	Oficial de manutenção electricista						x		
	Operador de processo de produção de energia					x			
	Praticante								x
Trabalhadores químicos e de celulose	Analista de ensaios					x			
	Analista de laboratório						x		
	Assistente de produção de pasta		x						
Trabalhadores químicos e de celulose	Auxiliar de segurança						x		
	Auxiliar não especializado								x
	Chefe de ensaios de laboratório		x						
	Condutor de equipamento de processo							x	
	Condutor de equipamento de transporte sénior						x		
	Condutor de equipamento de transporte							x	
	Encarregado de segurança		x						
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		x						
	Medidor					x			
	Operador coordenador					x			
Operador de campo de produção de pasta						x			

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Trabalhadores químicos e de celulose	Operador de ETAR sénior					x			
	Operador de ETAR						x		
	Operador de processo de produção de pasta						x		
	Operador do processo da preparação de madeiras						x		
	Operador de recuperação						x		
	Operador de sala de controlo					x			
	Praticante								x
	Supervisor de turno de produção de pasta		x						
	Técnico de controlo da qualidade						x		
Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					x			
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						x		
	Agente de métodos		x						
	Auxiliar não especializado								x
	Electromecânico de instrumentos sénior					x			
	Electromecânico de instrumentos						x		
	Encarregado de realização - Instrumentos		x						
	Encarregado de realização - Mecânica		x						
	Ferramenteiro sénior						x		
	Ferramenteiro							x	
	Oficial de manutenção lubrificador						x		
	Oficial de manutenção serralheiro sénior					x			

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE							
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Trabalhadores metalúrgicos	Oficial de manutenção serralheiro						x		
	Oficial de manutenção soldador sénior					x			
	Oficial de manutenção soldador						x		
	Oficial de manutenção torneiro sénior					x			
	Oficial de manutenção torneiro						x		
	Preparador programador		x						
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				x				
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				x				
	Técnico de instrumentos				x				
Técnicos de desenho	Desenhador					x			
	Desenhador projectista		x						
Trab. rodoviários	Motorista					x			
Trabalhadores fogueiros	Operador de campo de produção de energia						x		
	Operador de processo de produção de energia					x			
	Supervisor de turno de produção de energia		x						

ANEXO III

Definições de funções**Construção civil**

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização-civil - É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior - É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior - É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo - É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos - É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais - É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções;

a) De computador - Recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos - Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador «on line». Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática - É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da ad-

ministração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial - Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática - É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista) - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior - É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista - É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profis-

sional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador - É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior - É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente - É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais - É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização-eléctrica - É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior - É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fábric.

Analista de laboratório - É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta - É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança - É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte - É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador coordenador - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtos químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspeções periódicas a realizar.

Agente de métodos - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «*performance*»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspeção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempanagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos - É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de Instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização - Instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspeção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização (mecânica) - É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro - É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil) - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e

conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico) - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro - É o trabalhador que, em colaboração com o *Oficial de manutenção torneiro sénior* e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; atualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos;

efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

Desenhador-projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1- Quadros superiores	Técnico superior
2- Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
	Secretária de administração/direcção
3- Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - Civil
	Encarregado de realização - Instrumentos
	Encarregado de realização - Eléctrica
	Encarregado de realização - Mecânica
	Encarregado de segurança
	Supervisor de turno de produção de energia
	Supervisor de turno de produção de pasta
4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
Condutor de equipamento de transporte	

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
	Desenhador projectista
	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista
	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
	Oficial de manutenção serralheiro
	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta
	Operador de sala de controlo
	Preparador-Programador
	Secretária de direcção
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos
	Técnico de apoio ao gabinete técnico
Técnico de compras e materiais	
Técnico de informática	
Técnico de instrumentos	

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
4- Profissionais altamente qualificados e qualificados	Técnico do controlo da qualidade
	Telefonista rececionista
	Tesoureiro
5- Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais
	Estagiários
	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de ETAR
Operador de recuperação	
6- Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado

Constância, 20 de abril de 2023.

Pela Caima, SA:

Carlos Van Zeller e Silva, na qualidade de administrador.

António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

Pelas organizações sindicais:

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas/"HGS WKO GVCN:

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.

José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.

Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.

Gualberto Alexandre Nunes Dias, mandatário.

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

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.

José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.

Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.

Gualberto Alexandre Nunes Dias, mandatário.

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

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.
Gualberto Alexandre Nunes Dias, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.
Gualberto Alexandre Nunes Dias, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd:

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.
Gualberto Alexandre Nunes Dias, mandatário.

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

Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues, mandatário.
José Manuel Vicente dos Anjos, mandatário.
Franquelim Manuel Constantino Lopes, mandatário.
Gualberto Alexandre Nunes Dias, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os seguintes sindicatos:

- 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 Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CRSA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Pela direcção nacional:

Hélder Jorge Vilela Pires.
Mário Jorge Jesus Matos.

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção e do Vidro - FPCV, representa os seguintes sindicatos:

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

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Pela direção:

Maria de Fátima Marques Messias.
Nuno Miguel da Costa Gonçalves.

Para os devidos efeitos, se declara que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores 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 das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Pela direcção nacional da FESAHT:

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.
Luís Miguel Guimarães Trindade.

Para os devidos efeitos, se declara que 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 - Sindicatos 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.

Pela direcção nacional:

José Manuel Rodrigues Oliveira.
Anabela Paulo da Silva Carvalheira.

Depositado em 26 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 163/2023, 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 BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

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

1-O presente acordo de empresa, doravante designado por «acordo de empresa», aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade BIOTEK, SA, cuja principal atividade consiste na produção e comercialização de pastas celulósicas e seus derivados ou afins, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.^a («adesão individual ao contrato»).

2-Sempre que neste acordo de empresa se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a**(Vigência, denúncia, revisão e revogação)**

1-O presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de um ano.

2-A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses.

3-As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

4-A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efetuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo de empresa.

5-A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da receção daquela.

6-A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas a cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7-As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no número 5.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalhoCláusula 3.^a**(Recrutamento)**

1- Sem prejuízo de a empresa poder efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.

3- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 4.^a**(Admissões)**

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo de empresa e na regulamentação interna da empresa.

2- Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.

4- No ato de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo de empresa e dos regulamentos internos da empresa.

Cláusula 5.^a**(Informação)**

1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do seu contrato de trabalho

2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre aspetos relevantes para a prestação do trabalho.

3- A empresa deve, no ato da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspetos relevantes do seu contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a**(Período experimental)**

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração máxima:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou a pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

5- Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.

6- A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.

7- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

(Contratos a termo)

1- A empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

2- As normas deste acordo de empresa são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 8.^a

(Reconversões)

1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

(Promoções)

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa e em regulamentação interna da empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efetuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4- As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5- Os prazos definidos neste acordo de empresa para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo de empresa.

Cláusula 10.^a

(Reestruturação de serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 11.^a**(Transferência definitiva de local de trabalho)**

1- Entende-se por transferência definitiva de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências coletivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores selecionados.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas diretamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efetuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respetivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 91,50 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de retribuição base efetiva mais diuturnidades.

9- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 12.^a**(Transferência temporária de local de trabalho)**

1- A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.

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

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 13.^a**(Formação profissional)****A - Objetivos da formação profissional**

São objetivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho.

B - Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, a empresa 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 formações 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 trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pela empresa, 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- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 20 % dos seus trabalhadores.

5- 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.

6- 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.

C - Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no anterior número 2, que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

4- As despesas da formação realizada nos termos da presente cláusula serão custeadas pela empresa.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

D - Conteúdo da formação contínua

1- 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.

2- A área da formação a que se refere a alínea C anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

E - Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito à formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 14.^a**(Deveres da empresa)**

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo de empresa e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe a formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- 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, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste acordo de empresa;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a 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 indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respetivos processos individuais, sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;
- m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste acordo de empresa;
- n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

Cláusula 15.^a**(Mapas de quadros de pessoal)**

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

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

- a) Cumprir as disposições deste acordo de empresa e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;
- f) 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 legais e contratuais;
- g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

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

j) Avaliar com isenção e espírito de justiça o desempenho profissional dos seus subordinados;

k) 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;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste acordo de empresa, bem como as ordens dadas pelo empregador;

m) Abster-se de quaisquer atos ou condutas de que possam resultar afetadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

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

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

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

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou os companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo de empresa;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo de empresa;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.^a («Transferência definitiva de local de trabalho») e 12.^a («Transferência temporária de local de trabalho»);

g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;

h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

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

j) 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;

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

2- A prática culposa, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste acordo de empresa considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 18.^a

(Princípios gerais)

1- A atividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo de empresa entende-se por:

a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da empresa;

- b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma empresa;
- c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 19.^a

(Reuniões)

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respetivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^a

(Competência dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo de empresa e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a Segurança Social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 21.^a

(Direitos e garantias dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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 unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na empresa.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

5- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 22.^a

(Número de delegados sindicais)

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6 + (n - 500) 200$.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respetiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 23.^a

(Reuniões)

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúne com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

(Instalação das comissões)

1- Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 25.^a

(Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais)

1- Cada membro da direção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 26.^a

(Quotização sindical)

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respetivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

(Adesão individual ao contrato)

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente acordo de empresa e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
- b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,65 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 28.^a

(Direito à greve)

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

(Período normal de trabalho)

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as exceções previstas na cláusula 32.^a («Turnos»).

Cláusula 30.^a

(Horário de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo de empresa.

Cláusula 31.^a

(Modalidades de horário de trabalho)

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel - Aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Horário de turnos rotativos - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - Aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

(Turnos)

1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua atividade nesse regime.

Cláusula 33.^a

(Laboração contínua)

1- O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

2- Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1- A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de janeiro a dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de maio a setembro.

2.2- As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3- Poderão ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respetivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 34.^a

(Troca de turnos)

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efetuadas por iniciativa e no interesse direto dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

3- As trocas de turno não poderão determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efetuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o fato à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 35.^a**(Regime de prevenção)**

1- A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.

4- O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efetiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se refere o número anterior e inicia-se em cada dia imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da atuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 36.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo de empresa.

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

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

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

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.

3- *(Revogado.)*

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.^a («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

Cláusula 37.^a**(Trabalho noturno)**

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se igualmente como noturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno noturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se noturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

Cláusula 38.^a**(Trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
 - a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
 - b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.
- 4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.
- 5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste acordo de empresa.

Cláusula 39.^a**(Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho)**

- 1- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho haverá direito a descansar:
 - a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 20h00 e as 7h00, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
 - b) Durante o todo período normal de trabalho diário imediato se, entre as 20h00 e as 7h00, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.
- 2- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar, em trabalho suplementar, o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído essa prestação ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.
- 3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:
 - a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a («Subsídio de refeição»);
 - b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 2,10 €;
 - c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.
- 4- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:
 - a) Pequeno-almoço - Das 7h00 às 9h00;
 - b) Almoço - Das 12h00 às 14h00;
 - c) Jantar - Das 19h00 às 21h00;
 - d) Ceia - Das 24h00 às 2h00.
- 5- Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respetivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no número 3.
- 6- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.
- 7- A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:
 - a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
 - b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.
- 8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a**(Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados)**

1- O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

2- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

3- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

4- O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 41.^a**(Trabalho suplementar - Descanso compensatório)**

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

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

Cláusula 42.^a**(Trabalho em tempo parcial)**

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

2- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste acordo de empresa que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 43.^a**(Descanso semanal)**

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respetiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 44.^a**(Feriados)**

1- Serão observados os seguintes feriados:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- 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 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2-O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3-Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

4-Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 45.^a

(Férias)

1-Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2-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.

3-O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

5-No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

6-As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 46.^a

(Marcação do período de férias)

1-As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2-É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efetiva de 10 dias úteis consecutivos.

3-A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4-Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5-Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de janeiro e 30 de abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6-Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7-Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8-Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro, à exceção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de outubro.

9-Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10- Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

11- O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.^a

(Alteração ou interrupção do período de férias)

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

2- Se da situação prevista no número 1 resultar 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 respetivo subsídio.

3- Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^a

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do fato informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 49.^a

(Férias e impedimentos prolongados)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias)

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

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 51.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo de empresa, 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.

Cláusula 52.^a**(Exercício de outra atividade durante as férias)**

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

2- A contração ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 53.^a**(Noção de falta)**

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

Cláusula 54.^a**(Tipos de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante quinze dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até vinte dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial e respetivos pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a fato que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste acordo de empresa e da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

- a) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- b) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) As dadas até vinte e quatro horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respetivo período normal de trabalho diário.

4- Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

- a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;
- b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;

c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 55.^a

(Comunicação e justificação de faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

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

5- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos fatos invocados para a justificação.

Cláusula 56.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

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

3- Nos casos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

(Faltas injustificadas)

1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55.^a («Comunicação e justificação de faltas»).

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de 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 de admissão.

Cláusula 59.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por fato que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se

o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 60.^a

(Licenças sem retribuição)

1- A empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efetuado por escrito e acompanhado da respetiva justificação.

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

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

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 61.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente acordo de empresa, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições bases mínimas constantes do anexo III (Tabela de retribuições mínimas).

3- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

(Determinação da retribuição horária)

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo de empresa, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal (retribuição base + diuturnidades + subsídio de turno + IHT) e n é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 63.^a**(Diuturnidades)**

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.^a («Base de indexação»).

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da empresa que, à data de 31 de maio de 1994, estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do acordo de empresa da PORTUCEL, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de janeiro de 1992, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

Cláusula 64.^a**(Subsídio de turno)**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:

- a) 9,58 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 11,00 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 13,06 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 21,64 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.^a («Turnos»), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 10 % e 6 % da retribuição base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho noturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7- As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no número 5.

9- Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respetivamente.

Cláusula 65.^a**(Base de indexação)**

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2022 e 2023 ao valor consolidado de 1481,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de cêntimos imediatamente superiores.

Cláusula 66.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 67.^a**(Retribuição do trabalho noturno)**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 68.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com os acréscimos previstos na lei.

2- A partir de 1 de janeiro de 2014, o trabalho suplementar em dia normal de trabalho será retribuído com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % para as horas diurnas;
- b) 80 % para as horas noturnas.

3- A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 1$$

sendo:

$R(tdf)$ - Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh - Retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a («Retribuição»);

$T(tdf)$ - Tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

4- A partir de 1 de agosto de 2014 a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 1,5$$

5- A partir de 1 de janeiro de 2019, e exclusivamente para os trabalhadores que tiverem que prestar serviço nos dias feriados 1 de janeiro, Domingo de Páscoa e 25 de dezembro, a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte, não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 2$$

Cláusula 69.^a**(Subsídio de isenção de horário de trabalho)**

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.

2- O pagamento da retribuição especial prevista no número anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 70.^a**(Abono para falhas)**

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 64,65 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 576,60 € mensais em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a**(Substituições temporárias)**

1- Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objeto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.

2- A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respetivo serviço de pessoal.

3- Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4- A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5- Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição referida no número 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6- Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;

b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

7- Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72.^a**(Retribuição e subsídio de férias)**

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

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do número 10 da cláusula 46.^a («Marcação do período de férias»).

3- Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no número 1 da cláusula 45.^a («Férias») corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a**(Retribuição da prevenção)**

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 14,0 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.^a («Regime de prevenção»);

- b) Retribuição do trabalho suplementar efetivamente prestado;
- c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efetivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste acordo de empresa;
- d) Folga de compensação pelo trabalho efetivamente prestado entre as 20h00 e as 7h00, nos termos das alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 39.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho») deste acordo de empresa;
- e) Garantia de transporte da empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;
- f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do número 1 da cláusula 76.^a («Subsídio de transporte») deste acordo de empresa.

Cláusula 74.^a

(Prémio de chamada)

1-O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a («Retribuição do trabalho suplementar»), conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efetivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a («Retribuição do trabalho suplementar»), conforme o período em que a chamada se verifique.

2-O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

(Subsídio de refeição)

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confeção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,75 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste acordo de empresa, o valor do subsídio referido no número anterior é de 11,50 €.

5- Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.

6- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respetivo.

7- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0h00 e as 8h00.

8- A empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

(Subsídio de transporte)

1- A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respetivo local de trabalho, no início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2- Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3- Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 77.^a**(Deslocações)**

1- Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.

2- O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da empresa, que faz parte integrante deste acordo de empresa.

CAPÍTULO VIII

DisciplinaCláusula 78.^a**(Infração disciplinar)**

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo de empresa.

2- O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infração for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da ação disciplinar.

Cláusula 79.^a**(Poder disciplinar)**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo de empresa e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- A ação disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 80.^a**(Sanções disciplinares)**

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a**(Processo disciplinar)**

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos fatos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo de empresa ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da receção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4- A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuperável do processo e a conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6- Se, no caso do número 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8- Em caso de suspensão preventiva, a empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do número 3 no prazo máximo de cinco dias.

9- As sanções serão comunicadas ao sindicato respetivo no prazo máximo de cinco dias.

10- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os fatos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do número 3.

Cláusula 82.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo fato de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.^a («Deveres dos trabalhadores») deste acordo de empresa;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;

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

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos fatos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3- É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 83.^a**(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)**

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 84.^a**(Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)**

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula 82.^a («Sanções abusivas»), o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;

b) Os mínimos fixados no número 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2- Se tratar de caso previsto no número 3 da cláusula 82.^a («Sanções abusivas»), sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

ParentalidadeCláusula 85.^a**(Proteção na parentalidade)**

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

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

Cláusula 86.^a**(Licença parental)**

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

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

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

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

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

Cláusula 87.^a**(Licença parental inicial exclusiva da mãe)**

- 1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 88.^a**(Licença parental inicial exclusiva do pai)**

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 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 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 89.^a**(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)**

- 1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
- 2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.
- 3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.
- 4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.
- 5- O horário de trabalho da trabalhadora grávida não pode ser superior a 7 horas diárias.

Cláusula 90.^a**(Proteção da segurança e saúde)**

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.
- 2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:
 - a) Adaptar as condições de trabalho;
 - b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
- 3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 91.^a**(Faltas para assistência a filho)**

- 1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.
- 2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá de fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

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

Cláusula 92.^a

(Regime de licenças, faltas e dispensas)

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

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

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

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 93.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.

2- Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas e inerente deslocação.

3- O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo de empresa.

4- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5- A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 94.^a

(Outras regalias de trabalhadores-estudantes)

1- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no número 2.

2- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano letivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3- Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;

b) Permaneçam no mesmo ano letivo mais de dois anos.

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Reembolso das despesas efetuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

- Até ao 6.º ano de escolaridade	78,85 €/ano;
- Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	104,20 €/ano;
- Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	136,45 €/ano;
- Ensino superior ou equiparado	251,75 €/ano.

5- O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

SECÇÃO III

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

(Regalias sociais)

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3, 4 e 5 desta cláusula, a empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo de empresa, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

c) Subsídio de nascimento ou adoção de filho;

d) Subsídio especial a deficientes;

e) Complemento de reforma.

2- A regalia prevista na alínea e) do número 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que já se encontravam ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de agosto de 2007.

3- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do acordo de empresa referido no número anterior, bem como para os trabalhadores que, admitidos antes dessa data, tenham expressamente optado nesse sentido, em declaração escrita e com renúncia ao regime anterior, aplica-se-lhes o regime de complemento de reforma (plano B) que consta como anexo IV ao presente acordo de empresa.

4- Aos trabalhadores admitidos após 1 de maio de 2014 aplica-se o regime de complemento de reforma que consta como anexo V ao presente AE

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de complemento de reforma constante do anexo IV (plano B), podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 96.^a

(Princípio geral)

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 97.^a

(Obrigações da empresa)

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das atividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RT-SST) e das comissões de segurança e saúde no trabalho (CSST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SST, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SST e os membros das CSST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e eminente, ou por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as atividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspetos relacionados com a SST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SST, previstos na cláusula 100.^a («Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho») as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.

Cláusula 99.^a

(Equipamento de proteção)

1- A atribuição de equipamento de proteção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objeto de regulamentação específica.

2- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de proteção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de proteção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 100.^a

(Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SST.

3- De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SST é o previsto na lei.

Cláusula 101.^a

(Comissões de saúde e segurança no trabalho)

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da empresa, para as questões de segurança e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CSST em cada estabelecimento fabril.

2- As CSST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com ação exclusiva no interior do respetivo estabelecimento.

3- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e outros aspetos relacionados com a sua atividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CSST na sua primeira reunião.

4- O trabalho de membro da comissão de saúde e segurança não substitui as tarefas decorrentes da ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SST previstos na lei.

Cláusula 102.^a

(Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho)

As comissões de segurança e saúde têm, entre outras as seguintes atribuições:

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da atividade desenvolvida;

h) Efetuar inspeção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 103.^a**(Direitos dos membros das comissões de segurança e saúde)**

1- As funções dos membros das comissões de segurança e saúde são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os membros das comissões de segurança e saúde não podem ser afetados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 104.^a**(Funcionamento da atividade de segurança)**

Em cada estabelecimento fabril, a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da atividade de segurança.

Cláusula 105.^a**(Medicina no trabalho)**

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

Disposições globais e finaisCláusula 106.^a**(Comissão paritária)**

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 107.^a

(Convenção globalmente mais favorável)

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis à empresa, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente acordo de empresa não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante - É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Bombeiro - É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspeciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da empresa e mantém operacional o material.

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de atividade e na preparação das respetivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspetos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial) - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da empresa as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II - Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respetivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal - É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz

quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Diretor de departamento/serviços - É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de diretor de empresa ou de outro diretor de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de atividade.

Eletricista principal - É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado geral fabril - É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua atividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspetos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação) - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívia ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico - É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a atividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial eletricitista - É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações elétricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem elétrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detetar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de computador estagiário - É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal - É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial - É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que otimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As ações que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e na realização de operações de 1.º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Operador de processo extra - É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1.ª (pasta e energia) - É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2.ª (pasta e energia) - É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode

igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de atividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3.^a (pasta e energia) - É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.^o nível de manutenção. Substitui, na sua área de atividade, operadores do nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta e energia) - É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.^a na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta e energia) - É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador qualificado fogueiro - É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1.^a e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelétrica.

Praticante (laboratório e metalúrgico) - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (eletricista) - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho - É o trabalhador que desenvolve um conjunto de ações tendentes à correta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efetuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afeta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respetivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua receção.

Preparador de trabalho auxiliar - É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efetuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as atividades de mecânica, eletricidade, instrumentos e civil.

Rececionista de materiais - É o trabalhador que faz a receção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente rececionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respetivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias

e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas atividades.

Retificador mecânico - É o trabalhador que opera uma máquina de retificar e executa todos os trabalhos de retificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direção ou administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxiacetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução de objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respetivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação civil - É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação elétrica - É o oficial da conservação elétrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial eletricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de eletrónica, técnico de instrumentação (eletrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de conservação mecânica - É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, retificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

Técnico de controlo e potência - É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, deteta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (elétrica, instrumentos, eletrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial) - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as atividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objetivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação de controlo industrial - É o trabalhador que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias em instrumentos eletrónicos, elétricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, proteção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica - É o técnico que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibragens, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção elétrica/instrumentação:

Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

Eletrónica;

Instrumentação (eletrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de segurança - É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial) - É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II) - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade, dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respetivos resultados;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III) - É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de atividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Toma decisões autónomas e atua por iniciativa própria no interior do seu domínio de atividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou atuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de fatores ou atividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de atividade;

d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV) - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou atuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de atuação para decisão superior quando tais implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico superior (grau V) - É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de atividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objetivos da(s) respetiva(s) área(s) de atividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja atividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior (grau VI) - É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela ação dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla a atividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações diretas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com retificadoras ou nas instalações fabris.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1- As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente acordo de empresa.

1.1- São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior;

A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2- O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das ações de formação adequadas.

2- Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respetiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3- A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a atualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1- A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2- A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e fatores de avaliação.

3.3- Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4- Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1- Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, exceto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2- A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3- A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo, contudo, indicação relevante para a avaliação realizada.

4- As provas deverão ser realizadas nos meses de maio/junho e novembro/dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de fevereiro e agosto, respetivamente.

5- Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6- Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7- As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respetiva prova.

8- Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9- Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

- Fiel de 1.^a;
- Fiel principal;
- Oficial eletrícista de 1.^a
- Oficial eletrícista principal
- Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
- Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/elétrica);
- Rececionista de materiais de 1.^a;
- Rececionista de materiais de 2.^a;
- Rececionista de materiais de 3.^a (dois anos);
- Rececionista de materiais principal;
- Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
- Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
- Técnico especialista de instrumentação.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efetivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades administrativas.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - A exigida na lei;

b) Habilitações escolares - Curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Assistente administrativo grau V	-
8	Assistente administrativo grau IV	5 anos
9	Assistente administrativo grau III	3 anos
10	Assistente administrativo grau II	3 anos
11	Assistente administrativo grau I	2 anos
12	Assistente admin. estagiário 2.º ano	1 ano
13	Assistente admin. estagiário 1.º ano	1 ano

C) Fiel de armazém

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de aprovisionamento.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - A exigida na lei;

b) Habilitações escolares - Curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Progressão na carreira:

3- O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. Enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
9	Fiel de armazém qualificado	-
10	Fiel de armazém principal	5 anos
11	Fiel de armazém de 1. ^a	3 anos
12	Fiel de armazém de 2. ^a	3 anos

D) Operador industrial

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de produção de pasta, papel e energia

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - A exigida na lei;

b) Habilitações escolares - Curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de um ano.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado, as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Desempenhar duas ou três funções da sua área de atividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de atividade;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. Enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Operador processo extra	-
8	Operador processo qualificado	5 anos
9	Operador processo principal	4 anos
10	Operador processo 1. ^a	3 anos
11	Operador processo 2. ^a	3 anos
12	Operador processo 3. ^a	2 anos
13	Operador processo estagiário	1 ano

IV - Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

7-Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

- Pressões normais;
- Vibrações;
- Radiações térmicas;
- Mudanças térmicas intermitentes;
- Ausência de iluminação solar;
- Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

8-Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho, aos trabalhadores direta ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

- Encarregado de turno da central;
- Operador industrial (área/atividade energia);

b) O prémio terá o valor horário de 0,90 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I - Admissão:

1-Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projeto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2-As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - A exigida na lei;

b) Habilitações escolares - Curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferência para a admissão o nível de bacharelato.

3-O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo de empresa.

II - Progressão na carreira:

4-Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5-O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respetivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

- Mérito profissional no desempenho da função;
- Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I - Admissão:

1-Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades laboratoriais.

2-As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - A exigida na lei;

b) Habilitações escolares - Curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

3-O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4-O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5-O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6-A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

7- Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no número 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade.

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico analista laboratório grau V	-
8	Técnico analista laboratório grau IV	5 anos
9	Técnico analista laboratório grau III	3 anos
10	Técnico analista laboratório grau II	3 anos
11	Técnico analista laboratório grau I	2 anos
12	Téc. analista. lab. estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. analista. lab. estagiário 1.º ano	1 ano

G) Técnico de manutenção

I - Admissão:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na atividade de manutenção mecânica e ou elétrica.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) - Idade mínima - A exigida na lei;

b) - Habilitações escolares - Curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II - Estágio:

3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III - Progressão na carreira:

5- O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

- Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de atividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos
7	Técnico de manutenção grau V	-
8	Técnico de manutenção grau IV	5 anos
9	Técnico de manutenção grau III	3 anos
10	Técnico de manutenção grau II	3 anos
11	Técnico de manutenção grau I	3 anos
12	Téc. manutenção estagiário 2.º ano	1 ano
13	Téc. manutenção estagiário 1.º ano	1 ano

IV - Deontologia profissional:

7- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

8- Sempre que no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de eletrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnico de conservação mecânica e elétrica e civil

I - Integração na carreira:

1- Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e elétrica compreendem quatro níveis de progressão.

2- A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3- Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4- É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5- Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Mecânica/elétrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	12 anos	10 anos
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico especializado	9 anos	8 anos
Técnico de 1.ª	6 anos	5 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

II - Progressão na carreira:

6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Mecânica/elétrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	-	-
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente	9.º ano de escolaridade ou equivalente
Técnico principal	-	-
Técnico especializado	4 anos	3 anos
Técnico de 1.ª	4 anos	3 anos
Técnico de 2.ª	3 anos	2 anos

I) Técnico de segurança

I - Admissão e período experimental:

1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima - A exigida na lei;

b) Habilitações escolares - Curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.

3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo de empresa.

II - Progressão na carreira

3- O plano de carreira de técnico de segurança compreende cinco níveis de progressão.

4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus IV e V as habilitações definidas em 2;

- A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em ações de formação adequadas;

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;

- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação		Tempos mínimos
6	Técnico de segurança	Grau V	-
7	Técnico de segurança	Grau IV	5 anos
8	Técnico de segurança	Grau III	5 anos
9	Técnico de segurança	Grau II	4 anos
10	Técnico de segurança	Grau I	3 anos

J) Técnico superior

I - Admissão e período experimental:

1- Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2- Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3- O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo de empresa.

II - Progressão na carreira:

4- O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6- O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III - Funções:

7- As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8- Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores eletricitistas

I - Admissão:

1- A carreira de profissionais eletricitistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2- As condições de admissão de trabalhadores eletricitistas são:

a) Idade mínima - A exigida por lei;

b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais eletricitistas que sejam portadores da respetiva carteira profissional devidamente legalizada.

II - Promoções e acessos:

4- Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5-

a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de eletricitista ou de montador eletricitista e ainda os diplomados em cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica;

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra.

6- Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

III - Deontologia profissional:

7- O trabalhador eletricitista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.

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

9- Sempre que no exercício da sua profissão de eletricitista o trabalhador corra riscos de eletrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

M) Trabalhadores fogueiros

I - Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho aos trabalhadores direta e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

- Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);
- Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);
- Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);
- Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);
- Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
- Operador de processo de 1.ª (serviço de energia e recuperação);

- Operador de evaporadores;
- Operador de processo de 2.^a;
- Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);
- Operador de processo de 3.^a

b) O prémio terá o valor horário de 0,90 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III - Promoções e acessos:

3- Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4- A empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no número 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5- No prazo de 60 dias após a formulação, junto da empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no número 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efetivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efetivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

N) Trabalhadores rodoviários

I - Admissão:

1- A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2- Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II - Horário de trabalho:

4- Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efetuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efetuado será feito em livretes individuais.

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

6- Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7- Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

O) Trabalhadores metalúrgicos

I - Admissão:

1- A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2- As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

a) Idade mínima - A exigida na lei;

b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II - Promoções e acessos:

3- Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

4- Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5- Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efetivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

P) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I - Admissão:

1- É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de eletricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2- São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de eletricidade e o de eletromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II - Promoções e acessos:

3-Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4-Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completarem um ano de permanência na categoria.

5-O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III - Deontologia profissional:

6-O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7-O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8-Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de eletrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9-O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III**Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas****Grupo 1**

Diretor de departamento/serviços
Técnico superior (grau VI)

Grupo 2

Chefe de departamento
Técnico superior (grau V)

Grupo 3

Chefe de serviço I
Técnico superior (grau IV)

Grupo 4

Chefe de serviço II
Encarregado geral fabril
Secretário(a) de direção ou administração (grau V)
Técnico administrativo/industrial (grau IV)
Técnico industrial de processo qualificado
Técnico superior (grau III)

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial
Encarregado fabril
Encarregado de turno fabril
Preparador de trabalho qualificado
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV)
Técnico administrativo/industrial (grau III)
Técnico industrial de processo de 1.ª
Técnico superior (grau II)

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial
Preparador de trabalho principal
Secretário(a) de direção ou administração (grau III)
Técnico administrativo/industrial (grau II)
Técnico industrial de processo de 2.^a
Técnico de controlo e potência
Técnico de segurança (grau V)
Técnico superior (grau I)

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V)
Chefe de turno fabril
Operador de computador qualificado
Operador industrial extra
Operador de processo extra
Preparador de trabalho (grau I)
Secretário(a) de direção ou administração (grau II)
Técnico administrativo/industrial (grau I)
Técnico industrial de processo de 3.^a
Técnico de conservação elétrica principal
Técnico de conservação mecânica principal
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Técnico analista de laboratório (grau V)
Técnico de manutenção (grau V)
Técnico de segurança (grau IV)

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV)
Operador de computador principal
Operador industrial qualificado
Operador de processo qualificado
Operador qualificado fogueiro
Preparador de trabalho (grau II)
Rececionista de materiais qualificado
Secretário(a) de direção/administração (grau I)
Técnico analista de laboratório (grau IV)
Técnico de conservação elétrica especialista
Técnico de conservação mecânica especialista
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Técnico de conservação civil principal
Técnico de manutenção (grau IV)
Técnico de segurança (grau III)

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado
Eletricista principal
Fiel de armazém qualificado
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado
Operador de computador de 1.^a
Operador industrial principal
Operador de processo principal (a)
Preparador de trabalho auxiliar
Rececionista de materiais principal
Técnico analista de laboratório (grau III)

Técnico de conservação civil especialista
Técnico de conservação elétrica de 1.^a
Técnico de conservação mecânica de 1.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
Técnico de manutenção (grau III)
Técnico de segurança (grau II)

Grupo 10

Assistente administrativo (grau II)
Auxiliar administrativo principal
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal
Controlador industrial principal
Fiel de armazém principal
Motorista (ligeiros e pesados) principal
Oficial de 1.^a (b)
Operador de computador de 2.^a
Operador industrial de 1.^a
Operador de processo de 1.^a (c)
Rececionista de materiais de 1.^a
Técnico analista de laboratório (grau II)
Técnico de conservação civil de 1.^a
Técnico de conservação elétrica de 2.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a
Técnico de manutenção (grau II)
Técnico de segurança (grau I)

Grupo 11

Assistente administrativo (grau I)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
Controlador industrial de 1.^a
Fiel de armazém de 1.^a
Motorista (ligeiros e pesados)
Oficial de 2.^a (d)
Operador de computador estagiário
Operador industrial de 2.^a
Operador de processo de 2.^a (e)
Rececionista de materiais de 2.^a
Técnico analista de laboratório (grau I)
Técnico de conservação civil de 2.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário
Técnico de manutenção (grau I)

Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano
Bombeiro
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
Controlador industrial de 2.^a
Fiel de armazém de 2.^a
Operador industrial de 3.^a
Operador de processo de 3.^a
Pré-oficial eletricitista do 2.^o ano
Rececionista de materiais de 3.^a
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano
Técnico de conservação civil estagiário do 2.^o ano
Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano
Tirocinante do 2.^o ano (instrumentação)

Grupo 13

Ajudante

Assistente administrativo estagiário do 1.º ano

Operador industrial estagiário

Praticante (laboratório/metalúrgico)

Pré-oficial eletrícista do 1.º ano

Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano

Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano

Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano

Tirocinante

Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)

(a) Inclui:

Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação)

Operador de digestor contínuo

Operador de forno e caustificação

Operador de tiragem

Operador de turboalternador, quadros e caldeira a óleo

(b) Inclui:

Eletricista

Fresador mecânico

Retificador mecânico

Serralheiro civil

Serralheiro mecânico

Soldador

Torneiro mecânico

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem

Operador de lavagem e crivagem

(d) Inclui:

Eletricista

Fresador mecânico

Retificador mecânico

Serralheiro civil

Serralheiro mecânico

Soldador

Torneiro mecânico

(e) Inclui:

Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt)

Operador de evaporadores

Operador de preparação de madeiras

Operador de secadores e cortadora de tiragem

Suboperador de forno e caustificação

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 376,00	2 883,00	3 040,00	3 182,00	3 393,00
2	2 295,00	2 410,00	2 520,00	2 198,00	2 682,00	2 822,00	2 955,00	3 040,00
3	1 982,00	2 073,00	2 167,00	1 865,00	2 295,00	2 410,00	2 520,00	2 682,00
4	1 821,00	1 905,00	1 988,00	1 605,00	1 982,00	2 073,00	2 167,00	2 295,00
5	1 637,00	1 704,00	1 783,00	1 477,00	1 828,00	1 909,00	1 995,00	2 078,00
6	1 445,00	1 504,00	1 570,00	1 309,00	1 637,00	1 704,00	1 783,00	1 828,00
7				1 149,00	1 463,00	1 519,00	1 570,00	1 637,00
8				1 079,00	1 393,00	1 445,00	1 510,00	1 519,00
9				1 016,00	1 316,00	1 371,00	1 421,00	1 445,00
10				978,00	1 248,00	1 294,00	1 342,00	1 371,00
11				925,00	1 182,00	1 227,00	1 275,00	1 294,00
12				912,00	1 123,00	1 160,00	1 209,00	1 227,00
13				900,00	1 053,00	1 084,00	1 131,00	1 160,00

Notas:

1.^a- A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

2.^a- Logo que seja completado o período de 6 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 3,5 %.

ANEXO IV

Regime de complemento de reforma - Plano B

(Cláusula 95.^a, número 3)

Texto de base para Fundo de Pensões

Cláusula 1.^a

Objetivo

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.^a

Participantes e beneficiários

1- São participantes do fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efetivo da associada.

2- São beneficiários do fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do plano de pensões.

Cláusula 3.^a

Definições

1- A idade normal de reforma é a que em cada momento for considerada pela Segurança Social, mas nunca antes dos 65 anos de idade. Para os participantes com direitos adquiridos a 30 de abril de 2014, a data normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2- O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido, pago 14 vezes).

3- Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados à associada com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.^a

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.^a, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada e que tenham prestado pelo menos dez anos de serviço contínuo à associada.

2- No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3- A pensão de reforma mensal será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela Segurança Social. O último pagamento da pensão será efetuado no mês em que o beneficiário falecer.

Cláusula 5.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNR = 0,375 \% \times SPF \times TSP$$

onde:

- *PNR* é pensão normal de reforma.
- *SPF* é o salário pensionável final.
- *TSP* é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

1- A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNRD = 0,375 \% \times SPFD \times TSPD$$

onde:

- *PNRD* é pensão normal de reforma diferida.
- *SPFD* é o salário pensionável à data da rescisão do contrato.
- *TSPD* é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2- Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá atualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1- A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

- a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;
- b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.^a;
- c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, exceto para a situação definida no número 3 da cláusula 4.^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

2- A pensão de viuvez será devida pelo fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, exceto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a Segurança Social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

1- O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2- Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respetivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste plano de pensões.

ANEXO V

Plano de pensões de contribuição definida

(Cláusula 95.^a, número 4)

Texto de base para Fundo de Pensões

Artigo 1.º

Definições

Para os efeitos do presente plano de pensões estabelecem-se as seguintes definições:

Participante - É aquele que é considerado como tal, nos termos previstos para cada associado no contrato constitutivo do Fundo de Pensões.

São igualmente participantes os trabalhadores dos associados, que se encontrem na situação de expatriados no estrangeiro, estando também abrangidos por este plano de pensões desde que reúnam as condições previstas neste plano e não estejam abrangidos por qualquer outro plano de pensões fora de Portugal.

Ex-participantes - Os participantes que venham a cessar o respetivo contrato de trabalho em data posterior à data de início do plano, enquanto não tiverem transferido o valor das suas contas, com direitos adquiridos, para outro veículo de financiamento legal e fiscalmente aceite.

Beneficiário - Significa qualquer participante quando adquire o direito a um benefício, ao abrigo do plano de pensões. Serão igualmente considerados beneficiários quaisquer pessoas com direito a um benefício, por morte do participante, nos termos do plano.

Contas de valor acumulado - Contas individuais constituídas pelo valor acumulado das contribuições efetuadas, bem como pelos rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidos dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis. Todas as contribuições realizadas pelos associados ou pelo participante serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

Data de admissão no associado - Para cada participante, a data de início ao serviço efetivo com contrato de trabalho no associado.

Data de admissão no plano - Data em que o trabalhador do associado se torna participante do plano de pensões.

Data de início do plano - 1 de maio de 2014.

Data de revisão - Uma vez por ano, durante o mês de maio, será dada a oportunidade aos participantes para alterarem as suas escolhas relativas ao plano de pensões. As novas opções terão efeito a partir do dia 1 do mês seguinte e serão válidas até à data de revisão seguinte.

Direitos adquiridos - Benefícios associados a qualquer participante, cuja atribuição não dependa da manutenção do vínculo laboral com o associado.

Fundo de Pensões - Património autónomo destinado ao financiamento do presente plano de pensões.

Data normal de reforma - Data em cada momento, em que o participante atinge a idade legal de reforma por velhice, pelo regime geral de Segurança Social.

Invalidez - Estado de invalidez do participante ou ex-participante quando reconhecido como tal pelo sistema de Segurança Social.

Plano de pensões ou plano - O que consta deste documento e que descreve e regulamenta os direitos e obrigações dos interessados.

Reforma por invalidez - Dia em que um participante ou ex-participante comece a receber da Segurança Social uma pensão de reforma por invalidez.

Reforma por velhice - Dia em que um participante ou ex-participante com direitos adquiridos comece a receber da Segurança Social, na data normal de reforma, uma pensão de reforma por velhice.

Salário pensionável - Valor do vencimento base mensal e diuturnidades ilíquidos de cada participante, incluindo os subsídios de férias e de natal, nos meses em que haja lugar ao seu pagamento, com exclusão de quaisquer outras prestações patrimoniais recebidas do associado.

Tempo de serviço - Número de anos completos sem interrupção, ao serviço do associado, contados desde a data de admissão com contrato de trabalho no associado, incluindo os anos de serviço anteriores à data de início do plano de pensões. Para efeitos exclusivamente de cálculo do valor da contribuição e da aquisição de direitos pelos participantes, será considerado o tempo de serviço como trabalhador em qualquer dos associados deste fundo (e ainda do associado do Fundo de Pensões da Celbi), desde que, consoante o caso, seja prestado imediata e sucessivamente antes do início ou após a relação de trabalho com o associado.

Artigo 2.º

Objetivo

1-O plano de pensões tem por finalidade proporcionar aos participantes benefícios de reforma por velhice ou invalidez, e, em caso de morte do participante, ocorrida durante o ativo (ou na reforma, por opção deste, no momento em que se inicia o pagamento da sua pensão/compra da renda), uma pensão de sobrevivência aos respetivos beneficiários, resultantes das contribuições do associado a favor de cada participante, capitalizadas em função dos rendimentos líquidos gerados, até ao momento da sua atribuição.

2-O plano de pensões prevê ainda a atribuição de benefícios em função das contribuições que os participantes efetuam nos termos do presente plano.

Artigo 3.º

Tipo

1-Plano de pensões é em regime de contribuição definida, em que as contribuições são calculadas sobre o salário pensionável do participante.

2-O valor capitalizado junto do Fundo de Pensões, nas contas de valor acumulado constituídas ao abrigo deste plano, está sujeito a variar positiva ou negativamente, em consequência da evolução das aplicações efetuadas e do mercado financeiro. Em consequência, o associado assume apenas a obrigação de realizar as contribuições previstas, nos termos e condições do presente plano de pensões, pelo que não será responsável, agora ou no futuro, pelo nível de rendimentos gerados ou pelos benefícios proporcionados ao abrigo do plano.

Artigo 4.º

Independência

Os montantes dos benefícios resultantes deste plano de pensões são independentes do nível de benefícios pagos pelo sistema de Segurança Social portuguesa ou qualquer outro regime de proteção social, público ou privado, nacional ou estrangeiro.

Artigo 5.º

Contas de valor acumulado

Cada participante poderá ter até 2 (duas) contas de valor acumulado no Fundo de Pensões, que incluem as contribuições, bem como os rendimentos obtidos e as mais ou menos valias entretanto geradas, deduzidas dos encargos de gestão que lhe sejam imputáveis:

A) Conta empresa: inclui todas as contribuições efetuadas pelo associado, em nome do participante, seguidamente discriminadas:

- Saldo inicial;
- Montante correspondente ao valor atual das responsabilidades por serviços passados dos colaboradores no ativo do associado, ao abrigo do plano de pensões de benefício definido, pelo qual o participante se encontrava abrangido no momento da transferência para o atual plano de pensões, calculado segundo o método atuarial utilizado na última avaliação atuarial certificada pelo atuário responsável daquele plano;
- Contribuições base do associado, conforme definido no artigo 6.º;
- Contribuições incentivo do associado, conforme definido no artigo 8.º

Esta conta incluirá ainda os valores resultantes de contribuições do associado do Fundo de Pensões celbi a favor do participante e que por ele sejam transferidas daquele Fundo de Pensões, quando seja o caso.

B) Conta trabalhador: inclui todas as contribuições regulares efetuadas pelos participantes, conforme definido no artigo 7.º ou resultantes de contribuições do próprio e por ele transferidas do Fundo de Pensões da Celbi, quando seja o caso.

Artigo 6.º

Contribuição base do associado

1- As contribuições do associado estarão dependentes da margem bruta do EBITDA da ALTRI SGPS, SA (grupo a que os associados pertencem), referente ao exercício contabilístico do ano anterior nos seguintes termos:

Margem bruta EBITDA	Contribuição
Inferior a 20 %	0,0 %
>= 20 % < 23 %	2,0 %
>= 23 % < 26 %	2,5 %
>= 26 %	3,0 %

2- O associado efetuará mensalmente para cada um dos participantes, uma contribuição calculada em percentagem do salário pensionável deste. A percentagem será definida tendo em conta a contribuição anual do associado ponderada pelo tempo de serviço do participante, contado até 1 de janeiro de cada ano, de acordo com a seguinte tabela:

Tempo de serviço (anos)	Contribuição
Inferior a 5	37,50 %
5 a 9	50,00 %
10 a 14	87,50 %
15 a 19	100,00 %
20 a 24	112,50 %
>= 25	137,50 %

O tempo de serviço do participante é o que se registar no dia 1 de janeiro de cada ano.

3- as contribuições do associado começam a ser realizadas a partir da data de admissão no plano.

4- As contribuições do associado a favor dos participantes cessarão no momento em que, nos termos do artigo 12.º, seja possível o acesso aos valores acumulados ou sempre que se verifique a cessação do respetivo contrato individual de trabalho.

5- As contribuições do associado cessam, em qualquer caso, quando o participante atinja a data normal de reforma.

Artigo 7.º

Contribuição regular do participante

1- O participante poderá optar por, voluntariamente, contribuir mensalmente para o Fundo de Pensões. a taxa de contribuição é determinada pelo participante, na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão posterior, em múltiplos inteiros de percentagem do seu salário pensionável, com um mínimo de 1 % e um máximo de 5 %.

2- As contribuições regulares serão, em regra, descontadas pelo associado, mensalmente, no salário de cada participante.

3- O participante poderá decidir iniciar a sua contribuição regular na data de admissão no plano ou em qualquer data de revisão.

4- O participante poderá, em qualquer momento, desistir de efetuar contribuições regulares, com produção de efeitos a partir do mês seguinte ao da sua comunicação por escrito ao associado, podendo retomá-las numa qualquer data de revisão.

Artigo 8.º

Contribuição incentivo do associado

1- Como incentivo à poupança individual e desde que o participante efetue contribuições regulares para o Fundo de Pensões, o associado contribuirá adicionalmente com uma contribuição de 0,5 % do salário pensionável daquele.

2- Sempre que cessar ou se suspender a contribuição regular do participante, cessará igualmente a contribuição incentivo do associado.

Artigo 9.º

Revisão das opções

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 7.º supra, em cada data de revisão, o participante, tem direito a decidir, iniciar, suspender ou cessar as suas contribuições ou alterar a percentagem com base na qual se determina a sua contribuição regular. se o participante suspender as suas contribuições, apenas poderá retomá-las numa futura data de revisão.

2- A revisão das opções do participante deverá ser comunicada em cada data de revisão, por escrito, ao associado.

3- Sempre que o participante não comunique qualquer alteração na data de revisão, manter-se-ão as opções que estavam em vigor na data de revisão imediatamente anterior.

Artigo 10.º

Regime de direitos adquiridos

1- Verificando-se a cessação do vínculo profissional entre o participante e o associado por qualquer causa que não seja a reforma por velhice ou invalidez ou a morte, cessa o pagamento de quaisquer contribuições ao abrigo do plano de pensões e, ao participante, são reconhecidos direitos adquiridos sobre o valor acumulado na conta empresa da sua conta de valor acumulado, de acordo com a seguinte tabela e sem prejuízo do disposto nos números seguintes, devendo o participante exercer o direito à respetiva portabilidade nos termos previstos neste plano.

Tempo de serviço (anos)	Percentagem
Inferior a 5	0 %
5 a 9	50 %
>= 10	100 %

2- Pertence sempre ao participante o valor acumulado na conta trabalhador, da respetiva conta de valor acumulado.

3-O saldo da conta de valor acumulado, determinado pelas contribuições do associado (conta empresa) sobre o qual não se tiverem constituído direitos adquiridos será transferido para uma conta reserva em nome do associado, de acordo com o definido no número 1 do artigo 15.º

Artigo 11.º

Portabilidade

1-O participante abrangido pelo disposto no artigo anterior deverá transferir o valor acumulado na respetiva conta empresa correspondente aos direitos adquiridos, ou que lhe pertençam (conta trabalhador), na totalidade, de uma só vez e segundo as suas indicações, para outro veículo de financiamento da mesma natureza daquele que estiver a ser utilizado para financiamento do plano, em nome individual ou coletivo, para que se verifique o acesso aos benefícios apenas nas condições definidas neste plano de pensões.

2-A transferência mencionada no número anterior só é efetuada desde que esteja assegurado o integral cumprimento de todas as condições legais, administrativas e fiscais para o efeito. A entidade que receber os valores transferidos deve assegurar a manutenção das regras estabelecidas no presente plano de pensões, designadamente no que respeita às condições de acesso ao benefício, forma de reembolso e nomeação dos beneficiários em caso de morte. Em caso de incumprimento destas regras contratuais, a entidade recetora, conjuntamente com o ex-participante, serão responsabilizados pelas implicações fiscais ou legais daí decorrentes.

3-Se no prazo de 60 (sessenta) dias depois de ter deixado de estar ao serviço dos associados, o ex-participante não tiver procedido à designação de outro veículo de financiamento nos termos previstos no número 1 supra, o saldo da conta empresa, correspondente aos seus direitos adquiridos, será transferido para uma adesão individual a um Fundo de Pensões aberto a definir. Em simultâneo deverá igualmente ser transferido o valor determinado pelas suas próprias contribuições. Nesse caso, o ex-participante, cessará a sua qualidade de participante deste plano de pensões e nada mais terá a receber ao seu abrigo.

4-No caso dos participantes que imediata e sucessivamente após a cessação do vínculo profissional com o associado iniciem uma relação contratual de trabalho com outro associado, o exercício do direito de portabilidade ficará suspenso (sem prejuízo da reafectação de valores entre quotas-partes neste fundo), na parte sobre a qual ainda se não tenham constituído direitos adquiridos, até que cesse o último contrato daquela relação profissional sucessiva, devendo, nesse caso, ser exercido nos 60 (sessenta) dias posteriores, relativamente à parte sobre a qual se tiverem constituído direitos adquiridos, tendo em conta a totalidade do tempo de serviço.

5-Em caso de transferência de um participante do plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Celbi, para qualquer um dos associados do Fundo de Pensões Tejo, os valores que forem transferidos daquele fundo para a conta do participante constituída ao abrigo deste plano de pensões, nomeadamente, os valores determinados por contribuições do próprio e os valores determinados pelas contribuições do associado daquele fundo, incluindo aqueles sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, serão creditados nas contas respetivas ao abrigo deste plano e passarão a reger-se pelos termos e condições deste plano, designadamente, no que se refere ao regime de aquisição de direitos.

6-Em caso de transferência de um participante deste plano de pensões para o plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Celbi, o valor acumulado nas suas contas, tanto na conta empresa, como na conta trabalhador, deverá ser transferido para as contas correspondentes naquele fundo, passando os montantes, determinados por contribuições do associado sobre os quais não se tiverem eventualmente constituído direitos, a ficarem sujeitos ao regime de aquisição de direitos daquele Fundo de Pensões, em igualdade de circunstâncias e tal como se de contribuições do associado daquele fundo se tratassem.

Artigo 12.º

Condições de acesso às contas de valor acumulado

Os participantes, os ex-participantes e os beneficiários terão acesso aos montantes existentes nas contas de valor acumulado, de acordo com a legislação atual, quando ocorrer uma das seguintes situações:

Conta empresa

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte.

Conta trabalhador

- a) Reforma por velhice;
- b) Reforma por invalidez;
- c) Morte;

- d) Pré-reforma;
- e) Reforma antecipada;
- f) Incapacidade permanente para o trabalho, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- g) Desemprego de longa duração, tal como definido na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E;
- h) Doença grave, tal como definida na legislação aplicável aos fundos de pensões PPR/E.

Artigo 13.º

Forma de recebimento dos montantes acumulados

Conta empresa

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá adquirir, com o saldo líquido da sua conta empresa, qualquer tipo de renda vitalícia disponível no mercado segurador e enquadrável, nessa data, na legislação em vigor. A pensão mensal vitalícia será assegurada através da compra de um seguro de renda, que, nos casos de reforma por velhice ou de reforma por invalidez, respeitará os termos e condições que forem definidos pelo beneficiário de entre as alternativas existentes, designadamente no que se refere à atualização do benefício, número de prestações devidas e reversibilidade, tendo em conta o disposto no presente plano de pensões e a legislação em vigor à data do pagamento do benefício.

O beneficiário poderá também optar por receber em capital parte do montante acumulado, até ao limite permitido, nessa data, pela legislação fiscal e legal aplicável em função do veículo de financiamento, sendo que, de acordo com a legislação aplicável ao Fundo de Pensões, na data de início do plano, pelo menos dois terços do montante acumulado deverão ser pagos, através da compra de um seguro de rendas, sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital.

Conta trabalhador

Na data de acesso aos montantes acumulados, o beneficiário poderá receber o montante líquido acumulado desta conta, através de renda vitalícia, em capital ou de uma combinação entre ambas, nos termos da legislação em vigor nessa data.

Artigo 14.º

Beneficiários elegíveis em caso de morte do participante ou ex-participante

Conta empresa

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor líquido acumulado da conta empresa são os seguintes:

A) Pessoas que, em face das condições definidas pela Segurança Social, tenham direito a auferirem uma pensão de sobrevivência; o benefício será distribuído pelos beneficiários em função do critério utilizado para repartição do benefício correspondente atribuído pela Segurança Social;

B) Caso não existam titulares que satisfaçam as condições referidas na alínea a), o benefício será atribuído a quem o participante ou ex-participante tiver designado em vida como beneficiários do valor determinado pelas suas contribuições próprias (conta trabalhador) e de acordo com as percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados;

C) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea b), por não estarem vivos ou não terem sido designados quaisquer beneficiários, o benefício será atribuído aos herdeiros legais do participante ou ex-participante e repartido em partes iguais.

Conta trabalhador

Em caso de morte de um participante ou ex-participante, os beneficiários elegíveis para receber o valor acumulado da conta trabalhador são os seguintes:

a) Pessoas designadas pelo participante ou ex-participante, em vida, nas percentagens por ele definidas; caso alguma das pessoas designadas não sobreviva ao participante ou ex-participante, o valor que lhe caberia acrescerá às restantes pessoas designadas, nas respetivas proporções;

b) Caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas na alínea a), por não terem sido designadas quaisquer pessoas ou por não terem sobrevivido ao participante ou ex-participante, o benefício será repartido entre os herdeiros legais do participante ou ex-participante nos termos legais.

Artigo 15.º

Conta reserva

1- Existirá uma conta reserva em nome do associado que será constituída pelos valores transferidos da conta empresa dos participantes na situação de cessação do contrato de trabalho, sobre os quais não se tenham constituído direitos adquiridos, nos termos do presente plano de pensões.

2- Os valores existentes na conta reserva poderão ser utilizados, de acordo com decisão para o efeito tomada pelo associado, designadamente e, de entre outras admitidas por lei, para realização das suas contribuições futuras a favor dos participantes, tanto de contribuições base, como de incentivo, previstas no presente plano.

3- Sempre que o associado pretenda utilizar a sua conta reserva deverá transmitir essa instrução à entidade gestora do Fundo de Pensões, a qual procederá em conformidade com as instruções recebidas.

Artigo 16.º

Absentismo

1- Se um participante estiver temporariamente ausente sem retribuição devido a baixa por doença, acidente de trabalho, licenças ou dispensas associados à proteção da parentalidade, o associado continuará a efetuar a respetiva contribuição base, calculada sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- No caso de ausência, sem retribuição, do participante, se dever ao exercício de atividades cívicas, como tal reconhecidas pelo associado, que não se prolonguem por mais de um mês, o associado efetuará igualmente a respetiva contribuição base, calculada, igualmente, sobre o salário pensionável que o participante auferiu no último mês em que esteve ao serviço e efetuará, ainda, a contribuição incentivo, desde que o participante também efetue a sua contribuição regular daquele mês.

3- Nos casos de ausência, sem retribuição, por motivos não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos respeitantes ao trabalhador, serão suspensas todas as contribuições tanto do associado, como do participante.

4- A contribuição regular do participante e a contribuição incentivo do associado não serão efetuadas a partir do momento em que for interrompida a contribuição base do associado.

5- Em qualquer situação, sempre que num determinado mês o valor do vencimento pago pelo associado ao participante seja de montante inferior ao valor da contribuição regular do participante, esta contribuição não será realizada, bem como, não haverá lugar ao pagamento da contribuição de incentivo do associado.

6- Em todos os casos previstos nos números anteriores, em que não se verifique a realização da contribuição regular do participante, designadamente, por ausência do mesmo ao serviço, pode o participante, no regresso ao trabalho, efetuar as contribuições correspondentes àquele período. Neste caso, o associado efetuará igualmente as correspondentes contribuições, com exceção das situações de ausência referidas no número 3 supra.

Artigo 17.º

Alterações

1- O associado pode alterar, em qualquer momento futuro, as regras do plano de pensões, sem prejuízo dos direitos adquiridos dos participantes à data da entrada em vigor da alteração.

2- O associado pode ainda cessar a todo o tempo o presente plano de pensões, incluindo as contribuições futuras que estão previstas, não podendo, contudo, prejudicar os direitos adquiridos até ao momento, relativamente às contribuições já realizadas. A cessação do plano e das contribuições do associado não poderão ser invocadas pelos participantes como perda de um direito adquirido de natureza remunerativa ou outra.

3- O associado não se responsabiliza por quaisquer alterações legais e fiscais que possam alterar o enquadramento atual deste plano de pensões. No entanto, sempre que possível, procurarão informar os participantes sobre as implicações legais e fiscais associados a este plano de pensões.

4- Todos os direitos e benefícios conferidos por este plano de pensões são pessoais e intransmissíveis entre vivos.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente acordo de empresa venha a abranger uma empresa de 206 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 17 de abril de 2023.

Pela BIOTEK, SA:

Carlos Van Zeller e Silva, na qualidade de administrador.

António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

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

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Ricardo Manuel Rodrigues Gameiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 164/2023, 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 CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

CAPITULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 359 trabalhadores.

ANEXO II-A

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas

(1 de janeiro a 30 de junho de 2023)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II*** (euros)
1	Aprendiz	1 027,00	-
2	Aprendiz praticante A	1 098,00	-
3	Aprendiz praticante B	1 140,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2.ª Operador de pedreira de 2.ª Telefonista (*)	1 220,00	1 241,00

5	<p>Condutor de veículos industriais de 2.^a Desenhador de 2.^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.^a Motorista de 2.^a Oficial (conservação e laboratório) de 2.^a Oficial de fabricação de 2.^a (FCH) Oficial de fabricação de 2.^a (cimento) Operador de embalagem de 2.^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1.^a Operador de pedreira de 1.^a</p>	1 258,00	1 275,00
6	<p>Condutor de veículos industriais de 1.^a Desenhador de 1.^a Escriturário de 1.^a Fiel de armazém de 1.^a Motorista de 1.^a Oficial (conservação e laboratório) de 1.^a Oficial de fabricação de 1.^a (FCH) Oficial de fabricação de 1.^a (cimento) Operador de embalagem de 1.^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas</p>	1 289,00	1 324,00
7	<p>Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospector de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I</p>	1 357,00	1 390,00
8	<p>Assistente operacional I Chefe de turno de fábrica de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospector de vendas principal II (**) Secretário de direcção Técnico de electrónica Visitador/preparador de trabalho II</p>	1 418,00	1 450,00

9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I-A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projectista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de electrónica principal I (**)	1 480,00	1 539,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de electrónica principal II (**)	1 600,00	1 732,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 868,00	2 080,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 290,00	2 290,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 786,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	3 327,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 879,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

(***) A tabela II do anexo II-A aplica-se:

a) Aos trabalhadores ao serviço da empresa em 30 de novembro de 1998 que percebam o prémio de experiência profissional;

b) Aos trabalhadores que em 1 de dezembro de 1998 estejam integrados em categoria profissional que, de acordo com os critérios previstos no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, viessem a perceber aquela remuneração.

Os trabalhadores integrados na tabela II, sempre que venham a beneficiar de uma promoção, serão integrados na tabela I.

ANEXO II-B

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas

(1 de julho a 31 de dezembro de 2023)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II*** (euros)
1	Aprendiz	1 047,00	-
2	Aprendiz praticante A	1 118,00	-
3	Aprendiz praticante B	1 160,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedreira de 2. ^a Telefonista (*)	1 240,00	1 261,00

5	<p>Condutor de veículos industriais de 2.^a Desenhador de 2.^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.^a Motorista de 2.^a Oficial (conservação e laboratório) de 2.^a Oficial de fabricação de 2.^a (FCH) Oficial de fabricação de 2.^a (cimento) Operador de embalagem de 2.^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1.^a Operador de pedreira de 1.^a</p>	1 278,00	1 295,00
6	<p>Condutor de veículos industriais de 1.^a Desenhador de 1.^a Escriturário de 1.^a Fiel de armazém de 1.^a Motorista de 1.^a Oficial (conservação e laboratório) de 1.^a Oficial de fabricação de 1.^a (FCH) Oficial de fabricação de 1.^a (cimento) Operador de embalagem de 1.^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas</p>	1 309,00	1 344,00
7	<p>Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospector de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I</p>	1 377,00	1 410,00
8	<p>Assistente operacional I Chefe de turno de fábrica de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospector de vendas principal II (**) Secretário de direcção Técnico de electrónica Visitador/preparador de trabalho II</p>	1 438,00	1 470,00

9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I-A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de electrónica principal I (**)	1 500,00	1 559,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de electrónica principal II (**)	1 620,00	1 752,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 888,00	2 100,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 310,00	2 310,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 789,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	3 327,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 879,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

(***) A tabela II do anexo II-B aplica-se:

a) Aos trabalhadores ao serviço da empresa em 30 de novembro de 1998 que percebam o prémio de experiência profissional;

b) Aos trabalhadores que em 1 de dezembro de 1998 estejam integrados em categoria profissional que, de acordo com os critérios previstos no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, viessem a perceber aquela remuneração.

Os trabalhadores integrados na tabela II, sempre que venham a beneficiar de uma promoção, serão integrados na tabela I.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

Trabalho este quando prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

7- Lanche	2,49 €.
8 Jantar	10,20 €.
Pequeno-almoço	2,49 €.
9- Jantar no local de trabalho	10,20 €.
Jantar fora do local de trabalho	10,80 €.

Cláusula 26.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1-

Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: Retribuição normal multiplicada por 1,75.

Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho: Retribuição normal multiplicada por 2.

Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: Retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados: Retribuição normal multiplicada por 2,50.

4-

Trabalho diurno: Retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho nocturno: Retribuição normal multiplicada por 2,50.

Cláusula 28.^a**Subsídio de refeição**

1- 11,34 €.

2- 11,34 €.

3- 2,43 €.

Cláusula 30.^a**Retribuição do trabalho por turnos**

1-

1.1- 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A (1.º semestre) e do anexo II-B (2.º semestre):

451,40 € - De 1 de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023.

457,50 € - De 1 de julho de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A (1.º semestre) e do anexo II-B (2.º semestre):

340,40 € - De 1 de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023.

345,00 € - De 1 de julho de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A (1.º semestre) e do anexo II-B (2.º semestre):

266,40 € - De 1 de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023.

270,00 € - De 1 de julho de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

4- 47,98 €.

Cláusula 31.^a**Subsídio de prevenção**

Níveis salariais 14 e 15: 431,76 €.

Níveis salariais 12 e 13: 345,08 €.

Níveis salariais 9 a 11: 259,05 €.

Níveis salariais 6, 7 e 8: 215,81 €.

Cláusula 32.^a**Anuidades**

1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos: 15,98 €.

Por cada ano completo subsequente: 2,05 €.

Cláusula 33.^a**Transportes e abonos para deslocações**

1- Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um valor mensal de 48,25 €.

2- Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao valor referido no número anterior durante o período de suspensão do contrato.

Cláusula 64.^a**Trabalhador-estudante**

14-

Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano)	72,42 €.
Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos)	105,93 €.
Ensino secundário (10.º a 12.º anos)	158,63 €.
Ensino politécnico e superior	244,52 €.

Lisboa, 26 de abril de 2023.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Filipa Drumond, na qualidade de mandatária.*Maria Eduarda Ribeiro Rosa*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 161/2023, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) - Alteração

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN), tendo em consideração os compromissos negociais e de fomento do diálogo e paz social firmados entre as partes em 7 de janeiro de 2020, 29 de janeiro de 2020 e em 20 de abril de 2022, acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, alterado nos termos que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Alterações ao acordo de empresa

1- No anexo II-B, com efeitos a partir da avaliação relativa ao ano de 2019 (inclusive), realizada em 2020, o segmento:

«Para efeitos da tabela 1 não serão considerados como absentismo as ausências seguintes:

[...]

As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13 e 14 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

[...]

Passa a ter a seguinte redação:

«Para efeitos da tabela 1 não serão considerados como absentismo as ausências seguintes:

[...]

As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 14, 16 e 17 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

[...]

2- No anexo II-H - Categorias profissionais do AE:

a) É extinta a categoria de «auxiliar»;

b) As categorias de «escriturário», «agente VF» e «técnico administrativo» subsistem exclusivamente em relação aos trabalhadores que nelas estavam integrados à data de 1 de agosto de 2021, sendo extintas quando vagarem;

c) São criadas as categorias de «técnico operacional administrativo» e de «técnico de unidade operacional».

3- No anexo III - Definição de funções das categorias profissionais, do AE:

a) É eliminada a definição de funções relativa à categoria referida na alínea a) do número 2;

b) São aditadas as seguintes definições de funções relativas às categorias de «técnico operacional administrativo» e «técnico de unidade operacional», a integrar, respetivamente, entre a categoria de «técnico superior» e a de «técnico TRC» e entre esta e a categoria de «trabalhador de construção civil e obras»:

[...]

Técnico operacional administrativo - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

[...]

Técnico de unidade operacional - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

4- O anexo II-C, o anexo II-D, o anexo II-E, o anexo II-F e o anexo II-H do AE, com efeitos à avaliação relativa ao ano de 2021, a efetuar em 2022, passam a ser os seguintes:

ANEXO II-C

Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão**Carreira 1 - Tráfego/manutenção**

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série													
A		B		C		D		E		F		G	
DA	7A	DA	7A	IA	12A	EA	8A	HA	11A	EA	8A	HA	11A
EA	8A	EA	8A	JA	13A	FA	9A	IA	12A	FA	9A	IA	12A
FA	9A	FA	9A	KA	14A	GA	10A	JA	13A	GA	10A	IB	12B
GA	10A	GA	10A	KB	14B			KA	14A			JA	13A
HA	11A	HA	11A	LA	ZA			KB	14B			JB	13B
HB	11B							KC	14C			JC	13C
HC	11C											KA	14A

Série 1A - Rev. lubrificador; trab.constr.civil e obras; operador de serviços.

Série 1B - Acabador; eletromecânico; mecatrónico; op. máq. ferram.; técnico MVI.

Série 1C - Técnico produção/manutenção.

Série 1D - Operador estação serviço; operador de unidade operacional.

Série 1E - Técnico de estação serviço; técnico de unidade operacional.

Série 1F - Motorista SP; guarda-freio.

Série 1G - Técnico TRC; técnico de condução de elétrico.

Carreira 2 - Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
DA	7A	EA	8A	HA	11A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
EA	8A	FA	9A	IA	12A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
FA	9A	GA	10A	JA	13A			KA	14A	FA	9A			LA	ZA	OA	17A	PA	18A
GA	10A			KA	14A			LA	ZA	GA	10A			MA	15A	OB	17B	QA	19A
HA	11A			KB	14B			LB	ZB	HA	11A			NA	16A	OC	17C	RA	20A
HB	11B			KC	14C			LC	ZC					NB	16B			RB	20B
HC	11C													OA	17A			RC	20C
														OB	17B				
														OC	17C				

Série 2A - Operador de serviços; motorista; técnico de serviços complementares; guarda.

Série 2B - Assistente operacional administrativo.

Série 2C - Técnico operacional administrativo.

Série 2D - Analista de trabalho.

Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade.

Série 2F - Escriturário (até vagar); agente VF (até vagar).

Série 2G - Técnico administrativo (até vagar).

Série 2H - Assistente técnico; des. projectista; técn. segurança; programador; secretário; enfermeiro.

Série 2I - Analista de sistemas.

Série 2J - Técnico superior.

Carreira 3 - Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série					
A		B		C	
JA	13A	MA	15A	PA	18A
KA	14A	NA	16A	PB	18B
KB	14B	NB	16B	QA	19A
LA	ZA	OA	17A	QB	19B
LB	ZB	OB	17B	RA	20A
MA	15A	PA	18A	RB	20B
MB	15B	PB	18B	RC	20C
MC	15C	PC	18C		

Série 3A - Inspetor (A e B); ch. de secção.

Série 3B - Coordenador técnico.

Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

Carreira 1- Tráfego/manutenção

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)													
			A				B				C					
Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	-	-										
	J	13	4,00	7	4	10 %	-	-	3	10 %	-	-	2	10 %		
	I	12	3,75	4	2	15 %	3,75	4	2	15 %						
	H	11	3,75	6	4	10 %										
Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,50	5	2	10 %										
	F	9	3,35	4	3	20 %										
	E	8	3,25	1	-	-										
Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-		
	J	13	4,10	7	4	10 %										
	I	12	3,95	4	3	10 %										
	H	11	3,85	6	3	15 %										
Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,60	5	2	10 %										
	F	9	3,50	4	3	20 %										
	E	8	3,35	1	-	-										
Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	L	Z	-	-	-	-										
	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %						
	J	13	4,10	4	3	10 %										
	I	12	3,95	4	3	10 %										
Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	4	3	15 %										
	G	10	3,60	3	2	15 %										
	F	9	3,50	3	2	15 %										
	E	8	3,35	2	1	20 %										
	D	7	3,00	1	-	-										
Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-		
	G	10	3,60	5	3	10 %										
	F	9	3,50	5	3	10 %										
	E	8	3,35	4	3	20 %										
	D	7	3,25	1												

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série A do SEP - Rev.lubrificador; trab.constr.civil e obras; operador de serviços.

Série B do SEP - Acabador; electromecânico; mecatrónico; operador estação serviço; op.máq.ferram.; técnico MVI.

Série C do SEP - Técnico prod.manutenção; técnico estação de serviço.

Série D do SEP - Operador de unidade operacional.

Série E do SEP - Técnico de unidade operacional.

Série F do SEP - Motorista SP; guarda-freio.

Série G do SEP - Técnico TRC; técnico de condução de elétrico.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de progressão

Número base de avaliações||..... Número mínimo de avaliações

ANEXO II-E

Carreira 2- Administrativa/Técnica/Apoio

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	R	20	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	Q	19	4,25	5	2	20 %								
	P	18	4,25	4	2	20 %								
	O	17	4,25	3	1	20 %								
	N	16	4,25	3	1	20 %								
Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	O	17	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	N	16	4,10	7	4	10 %								
	M	15	3,95	6	2	15 %								
Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	O	17	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	N	16	4,25	5	3	20 %	-	-	4	20 %				
	M	15	4,25	5	3	20 %								
	L	Z	4,10	4	3	20 %								
	K	14	3,95	4	3	20 %								
	J	13	3,85	3	2	20 %								
Série G - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	I	12	3,95	6	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								
Série F - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	6	3	15 %								
	G	10	3,60	6	2	10 %								
	F	9	3,50	5	3	20 %								
	E	8	3,35	4	2	20 %								
	D	7	3,00	1	-	-								
Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	L	Z	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	K	14	4,25	7	4	15 %								
	J	13	4,10	6	3	20 %								
	I	12	3,95	5	3	20 %								
Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	5	3	15 %								
	G	10	3,75	4	2	20 %								
Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	J	13	4,10	7	4	10 %								
	I	12	3,95	4	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								
Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,60	5	2	10 %								
	F	9	3,50	4	3	20 %								
	E	8	3,35	1	-	-								
Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	G	10	3,60	5	2	10 %								
	F	9	3,50	5	3	10 %								
	E	8	3,35	4	3	20 %								
	D	7	3,25	1	-	-								

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:

Série A do SEP - Operador de serviços; motorista; técnico de serviços complementares; guarda.

Série B do SEP - Assistente operacional administrativo.

Série C do SEP - Técnico operacional administrativo.

Série D do SEP - Analista de trabalho.

Série E do SEP - Agente de métodos; controlador qualidade.

Série F do SEP - Escriturário (até vagar); agente VF (até vagar).

Série G do SEP - Técnico administrativo (até vagar).

Série H do SEP - Assistente técnico; des. projectista; técn. segurança; programador; secretário; enfermeiro.

Série I do SEP - Analista de sistemas.

Série J do SEP - Técnico superior.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

..... Densidade de progressão

Número base de avaliações

..... | |

Número mínimo de avaliações

ANEXO II-F

Carreira 3 - Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Carreira 3 - Série C	R	20	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	Q	19	4,3	4	2	20 %	4,3	4	2	20 %				
	P	18	4,3	5	3	20 %	4,3	3	2	20 %				
Carreira 3 - Série B	P	18	-	-	3	20 %	-	-	3	20 %	-	-	-	-
	O	17	4,3	4	2	20 %	4,3	4	2	20 %				
	N	16	4,3	5	3	20 %	4,3	3	2	20 %				
	M	15	4,3	4	2	20 %								

Categorias da carreira 3 por série:

Série C - Coordenador.

Série B - Coordenador técnico.

ANEXO II-F

Carreira 3 - Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Carreira 3 - Série A	M	15	-	-	3	20 %	-	-	3	20 %	-	-	-	-
	L	Z	4,20	4	2	20 %	4,30	4	2	20 %				
	K	14	4,10	5	3	20 %	4,10	3	2	20 %				
	J	13	3,95	1										

Categorias da carreira 3 por série:

Série A - Inspector (A e B); ch. secção (*).

(*) Inclui o ch. secção administrativa.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de progressão
 Número base de avaliações | Número mínimo de avaliações

ANEXO II-H

Categorias profissionais

Acabador.
 Agente de métodos.
 Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar).
 Analista de sistemas.
 Analista de trabalho.
 Assistente técnico.
 Chefe de secção.
 Controlador de qualidade.
 Coordenador.
 Coordenador técnico.
 Desenhador-projectista.
 Electromecânico.
 Enfermeiro.
 Escriturário (extinguir quando vagar).
 Guarda.
 Guarda-freio.
 Inspector A.
 Inspector B.
 Mecatrónico.
 Motorista SP.
 Motorista.
 Operador de estação de serviço.
 Operador de máquinas-ferramentas.
 Operador de serviços.
 Programador.
 Revisor-lubrificador.
 Secretário.
 Técnico administrativo (extinguir quando vagar).
 Técnico de estação de serviço.
 Técnico de manutenção da via e instalações.
 Técnico de produção/manutenção.
 Técnico de segurança.
 Técnico de serviços complementares.
 Técnico superior.
 Técnico operacional administrativo.
 Técnico TRC.
 Técnico de unidade operacional.
 Trabalhador de construção civil e obras.
 Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

Artigo 2.º

Aditamentos ao acordo de empresa

1-São aditadas ao AE, após a cláusula 26.^a, as cláusulas 26.^a-A e 26.^a-B e, após a cláusula 44.^a, a cláusula 44.^a-A, com a seguinte redação:

Cláusula 26.^a-A**Apuramento do tempo de trabalho no exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio**

1-O apuramento do tempo efetivamente trabalhado no exercício de funções de motorista SP e guarda-freio e classificado como trabalho normal será efetuado por ciclos trimestrais, correspondendo aos seguintes períodos:

- a) 1 de janeiro a 31 de março;
- b) 1 de abril a 30 de junho;
- c) 1 de julho a 30 de setembro;
- d) 1 de outubro a 31 de dezembro.

2-No caso de resultar do apuramento trimestral uma diferença positiva entre a média diária de tempo efetivamente prestado e classificado como normal em cada ciclo trimestral e a média diária do período normal de trabalho de 6h40 (trabalho prestado em seis dias) no mesmo ciclo, as horas excedentes serão compensadas com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferida pelo motorista ou, se for o caso, pelo guarda-freio, , compensação essa que será paga até ao final do mês seguinte ao do fecho do trimestre a que respeitem.

3-No cálculo da média a que se refere o número anterior, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas no apuramento do ciclo trimestral em que se verificarem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4-As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6h40 (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

5-Para o apuramento trimestral, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 do primeiro dia do ciclo trimestral e as 24h00 do último dia desse mesmo ciclo.

Cláusula 26.^a-B**Trabalho prestado em fim de semana - Regime especial para os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio**

1-Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se:

- a) Semana de calendário - O período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente;
- b) Dia de fim de semana - Sábado e/ou domingo.

2-No caso de o serviço atribuído ao trabalhador em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio classificado como tempo de trabalho normal, em dia de fim de semana, exceder as 6h40 e desde que no cômputo da mesma semana de calendário o trabalhador tenha efetuado mais do que 40 horas de trabalho classificado como normal, as horas ou frações de hora que excederem aquele limite de 6h40 serão compensadas com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista ou, se for o caso, pelo guarda-freio.

3-Para apuramento do tempo de trabalho prestado na mesma semana de calendário, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente.

4-Para efeitos do cálculo do tempo de trabalho prestado durante a semana de calendário, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5-As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6h40m (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

6-O tempo de trabalho que for pago como compensação ao abrigo da presente cláusula será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.^a-A, por forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Cláusula 44.^a-A

Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados

1- As regras de compensação por diferenças de detalhe a conceder aos motoristas e/ou guarda freios com o estatuto de «encaixado» (motorista e/ou guarda freio titular efetivo de um serviço de escala) nas situações em que o serviço de escala que lhes era devido - por referência a escala de dias úteis do período escolar - ser diferente do que lhe foi atribuído, como sejam, serviços suprimidos ou alterados, decorrentes da redução de oferta de serviço face ao prestado em período escolar, nomeadamente o serviço de férias escolares, de verão, fim de semana e feriados, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, passam a ser as seguintes:

a) Nos casos em que o serviço atribuído ao motorista e/ou guarda freio tiver uma duração superior ao serviço que lhe seria devido por referência a escala de trabalho dos dias úteis do período escolar - essa diferença, quando positiva, é compensada com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista e/ou guarda freio;

b) O disposto na alínea anterior não se aplica às alterações de serviços resultantes de pedidos realizados pelo trabalhador ou resultantes de acordos entre as partes;

c) O tempo de trabalho considerado para efeitos do cálculo da compensação prevista na alínea a) será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.^a-A do AE, de forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

2- São aditadas ao AE, após a cláusula 31.^a, a cláusula 31.^a-A e a cláusula 31.^a-B, com a seguinte redação:

Cláusula 31.^a-A

Descanso ao domingo dos trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso rotativo

1- Os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana beneficiarão de uma frequência de descanso ao domingo de 3 em 3 semanas, quando e desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O número do efetivo de trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista SP e de guarda-freio o permita;

b) Seja possível assegurar que o número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP que integram o quadro de pessoal da STCP com descanso fixo ao domingo não exceda 20 % do restante número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP que integram o quadro de pessoal da STCP;

c) A aplicação da frequência de descanso prevista no número 1 da presente cláusula não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- No caso de não preenchimento das condições previstas no número anterior, aplicar-se-á o regime de frequência de descanso estabelecido na cláusula 31.ª do AE.

Cláusula 31.^a-B

Descansos ao sábado para os trabalhadores que exerçam as funções de motorista com esquema de descanso rotativo

1- A STCP concederá, trimestralmente, descansos predominantemente ao sábado, até um limite máximo de 80 do total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana, quando e desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) O número do efetivo de motoristas em exercício de funções o permita;

b) Tal não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- Na impossibilidade de se poder atingir o número de descansos ao sábado referidos no número 1, a STCP analisará a possibilidade de conceder um total de até 230 descansos fixos ao fim de semana, podendo estes ser balanceados entre o sábado e o domingo.

3- A publicação dos motoristas que passam a usufruir deste tipo de descansos (sábado e domingo) será sempre efetuada até ao último dia de cada trimestre e o regime de descanso correspondente produzirá efeitos a partir do mês seguinte.

4- O acesso aos descansos ao sábado respeita à maior antiguidade na função e aplica-se por referência ao total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo das funções referidas no número 1.

5- Os descansos ao sábado serão aplicados desde que se verifiquem todas as condições referidas nos números anteriores.

Artigo 3.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

O disposto no presente acordo de revisão parcial entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do nele expressamente disposto quanto ao momento da sua produção de efeitos e das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

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.

Para efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 134 trabalhadores.

Porto, 12 de abril de 2023.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA):

Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Rui André Albuquerque Neiva da Costa Saraiva, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN):

José Manuel da Costa e Silva, na qualidade de membro da comissão executiva.

Eduardo Manuel Gomes Ribeiro, na qualidade de membro da comissão executiva.

Depositado em 26 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 165/2023, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, tendo em consideração os compromissos negociais e de fomento do diálogo e paz social firmados entre as partes em 8 de janeiro de 2020, em 29 de janeiro de 2020, em 22 de fevereiro de 2021 e em 30 de julho de 2021, acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, alterado nos termos que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2019, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Alterações ao acordo de empresa

1-Com efeitos a partir de 1 de abril de 2021, a tabela de remuneração base mínima prevista no anexo I do AE é a seguinte:

Grupo salarial	Escalões		
	A	B	C
R	1 564,09 €	0,00 €	0,00 €
Q	1 436,63 €	1 470,90 €	1 508,12 €
P	1 344,96 €	1 381,67 €	1 417,77 €
O	1 237,07 €	1 274,69 €	1 311,30 €
N	1 151,29 €	1 185,97 €	1 202,80 €
M	1 031,94 €	1 087,61 €	1 119,45 €
L	983,07 €	1 007,60 €	1 031,94 €
K	919,49 €	940,38 €	961,37 €
J	848,31 €	877,71 €	896,37 €
I	804,70 €	830,46 €	844,76 €
H	761,81 €	785,74 €	801,26 €
G	733,52 €	747,41 €	761,81 €
F	713,75 €	726,63 €	733,52 €
E	706,30 €	0,00 €	0,00 €
D	696,50 €	0,00 €	0,00 €

2- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2021, a cláusula 41.^a do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

Antiguidade	Valor em euros
Mais de 2 anos	16,75 €
Mais de 4 anos	33,50 €
Mais de 8 anos	67,00 €
Mais de 12 anos	100,50 €
Mais de 16 anos	134,00 €
Mais de 20 anos	167,50 €
Mais de 24 anos	201,00 €

3- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2021, o valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da cláusula 67.^a do AE passa a ser de 9,73 €.

4- No anexo II - B, com efeitos a partir da avaliação relativa ao ano de 2019 (inclusive), realizada em 2020, o segmento

«Para efeitos da tabela 1 não serão considerados como absentismo as ausências seguintes:

[...]

As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13 e 14 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

[...]

Passa a ter a seguinte redação:

«Para efeitos da tabela 1 não serão considerados como absentismo as ausências seguintes:

[...]

As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 14, 16 e 17 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

[...]

5- No anexo II-H - Categorias profissionais do AE:

a) É extinta a categoria de «auxiliar»;

b) As categorias de «escriturário», «agente VF» e «técnico administrativo» subsistem exclusivamente em relação aos trabalhadores que nelas estavam integrados à data de 1 de agosto de 2021, sendo extintas quando vagarem;

c) São criadas as categorias de «técnico operacional administrativo» e de «técnico de unidade operacional».

6- No anexo III - Definição de funções das categorias profissionais do AE:

a) É eliminada a definição de funções relativa à categoria referida na alínea a) do número 5;

b) São aditadas as seguintes definições de funções relativas às categorias de «técnico operacional administrativo» e «técnico de unidade operacional», a integrar, respetivamente, entre a categoria de «técnico superior» e a de «técnico TRC» e entre esta e a categoria de «trabalhador de construção civil e obras»:

[...]

Técnico operacional administrativo - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

[...]

Técnico de unidade operacional - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse

da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

7-O anexo II- C, o anexo II-D, o anexo II-E, o anexo II- F e o anexo II-H do AE, passam a ser os seguintes:

ANEXO II-C

Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

Carreira 1 -Tráfego/manutenção

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série													
A		B		C		D		E		F		G	
DA	7A	DA	7A	IA	12A	EA	8A	HA	11A	EA	8A	HA	11A
EA	8A	EA	8A	JA	13A	FA	9A	IA	12A	FA	9A	IA	12A
FA	9A	FA	9A	KA	14A	GA	10A	JA	13A	GA	10A	IB	12B
GA	10A	GA	10A	KB	14B			KA	14A			JA	13A
HA	11A	HA	11A	LA	ZA			KB	14B			JB	13B
HB	11B							KC	14C			JC	13C
HC	11C											KA	14A

Série 1A - Rev. lubrificador; trab. constr.civil e obras; operador de serviços.

Série 1B - Acabador; eletromecânico; mecatrónico; op. máq. ferram.; técnico MVI.

Série 1C - Técnico produção/manutenção.

Série 1D - Operador estação serviço; operador de unidade operacional.

Série 1E - Técnico de estação serviço; técnico de unidade operacional.

Série 1F - Motorista SP; guarda-freio.

Série 1G - Técnico TRC; técnico de condução de elétrico.

Carreira 2 - Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
DA	7A	EA	8A	HA	11A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
EA	8A	FA	9A	IA	12A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
FA	9A	GA	10A	JA	13A			KA	14A	FA	9A			LA	ZA	OA	17A	PA	18A
GA	10A			KA	14A			LA	ZA	GA	10A			MA	15A	OB	17B	QA	19A
HA	11A			KB	14B			LB	ZB	HA	11A			NA	16A	OC	17C	RA	20A
HB	11B			KC	14C			LC	ZC					NB	16B			RB	20B
HC	11C													OA	17A			RC	20C
														OB	17B				
														OC	17C				

Série 2A - Operador de serviços; motorista; técnico de serviços complementares; guarda.

Série 2B - Assistente operacional administrativo.

Série 2C - Técnico operacional administrativo.

Série 2D - Analista de trabalho.

Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade.

Série 2F - Escriturário (até vagar); agente VF (até vagar).

Série 2G - Técnico administrativo (até vagar).

Série 2H - Assistente técnico; des. projectista; técn. segurança; programador; secretário; enfermeiro.

Série 2I - Analista de sistemas.

Série 2J - Técnico superior.

Carreira 3 - Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série					
A		B		C	
JA	13A	MA	15A	PA	18A
KA	14A	NA	16A	PB	18B
KB	14B	NB	16B	QA	19A
LA	ZA	OA	17A	QB	19B
LB	ZB	OB	17B	RA	20A
MA	15A	PA	18A	RB	20B
MB	15B	PB	18B	RC	20C
MC	15C	PC	18C		

Série 3A - Inspetor (A e B), ch. de secção.

Série 3B - Coordenador técnico.

Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

Carreira 1 - Tráfego/manutenção

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	-	-								
	J	13	4,00	7	4	10 %	-	-	3	10 %	-	-	2	10 %
	I	12	3,75	4	2	15 %	3,75	4	2	15 %				
	H	11	3,75	6	4	10 %								
Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,50	5	2	10 %								
	F	9	3,35	4	3	20 %								
	E	8	3,25	1	-	-								
Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	J	13	4,10	7	4	10 %								
	I	12	3,95	4	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								
Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,60	5	2	10 %								
	F	9	3,50	4	3	20 %								
	E	8	3,35	1	-	-								
Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	L	Z	-	-	-	-								
	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %				
	J	13	4,10	4	3	10 %								
	I	12	3,95	4	3	10 %								
Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	4	3	15 %								
	G	10	3,60	3	2	15 %								
	F	9	3,50	3	2	15 %								
	E	8	3,35	2	1	20 %								
	D	7	3,00	1	-	-								

Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	G	10	3,60	5	3	10 %								
	F	9	3,50	5	3	10 %								
	E	8	3,35	4	3	20 %								
	D	7	3,25	1										

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série A do SEP - Rev. lubrificador; trab. constr. civil e obras; operador de serviços.

Série B do SEP - Acabador; electromecânico; mecatrónico; operador estação serviço; op. máq. ferram.; técnico MVI.

Série C do SEP - Técnico prod. manutenção; técnico estação de serviço.

Série D do SEP - Operador de unidade operacional.

Série E do SEP - Técnico de unidade operacional.

Série F do SEP - Motorista SP; guarda-freio.

Série G do SEP - Técnico TRC; técnico de condução de elétrico.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de progressão

Número base de avaliações | | Número mínimo de avaliações

ANEXO II-E

Carreira 2- Administrativa/técnica/apoio

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	R	20	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	Q	19	4,25	5	2	20 %								
	P	18	4,25	4	2	20 %								
	O	17	4,25	3	1	20 %								
	N	16	4,25	3	1	20 %								
Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	O	17	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	N	16	4,10	7	4	10 %								
	M	15	3,95	6	2	15 %								
Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	O	17	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	N	16	4,25	5	3	20 %	-	-	4	20 %				
	M	15	4,25	5	3	20 %								
	L	Z	4,10	4	3	20 %								
	K	14	3,95	4	3	20 %								
	J	13	3,85	3	2	20 %								
Série G - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	I	12	3,95	6	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								

Série F - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	6	3	15 %							
	G	10	3,60	6	2	10 %							
	F	9	3,50	5	3	20 %							
	E	8	3,35	4	2	20 %							
	D	7	3,00	1	-	-							
Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	L	Z	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-
	K	14	4,25	7	4	15 %							
	J	13	4,10	6	3	20 %							
	I	12	3,95	5	3	20 %							
Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	5	3	15 %							
	G	10	3,75	4	2	20 %							
Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-
	J	13	4,10	7	4	10 %							
	I	12	3,95	4	3	10 %							
	H	11	3,85	6	3	15 %							
Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,60	5	2	10 %							
	F	9	3,50	4	3	20 %							
	E	8	3,35	1	-	-							
Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-
	G	10	3,60	5	2	10 %							
	F	9	3,50	5	3	10 %							
	E	8	3,35	4	3	20 %							
	D	7	3,25	1	-	-							

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:

Série A do SEP - Operador de serviços; motorista; técnico de serviços complementares; guarda.

Série B do SEP - Assistente operacional administrativo.

Série C do SEP - Técnico operacional administrativo.

Série D do SEP - Analista de trabalho.

Série E do SEP - Agente de métodos; controlador qualidade.

Série F do SEP - Escriturário (até vagar); agente VF (até vagar).

Série G do SEP - Técnico administrativo (até vagar).

Série H do SEP - Assistente técnico; des. projectista; técn. segurança; programador; secretário; enfermeiro.

Série I do SEP - Analista de sistemas.

Série J do SEP - Técnico superior.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de progressão

Número base de avaliações | Número mínimo de avaliações

ANEXO II-F

Carreira 3- Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Carreira 3 - Série C	R	20	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	Q	19	4,3	4	2	20 %	4,3	4	2	20 %				
	P	18	4,3	5	3	20 %	4,3	3	2	20 %				
Carreira 3 - Série B	P	18	-	-	3	20 %	-	-	3	20 %	-	-	-	-
	O	17	4,3	4	2	20 %	4,3	4	2	20 %				
	N	16	4,3	5	3	20 %	4,3	3	2	20 %				
	M	15	4,3	4	2	20 %								

Categorias da carreira 3 por série:

Série C - Coordenador.

Série B - Coordenador técnico.

ANEXO II-F

Carreira 3 - Chefia

Níveis de integração (Grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Carreira 3 - Série A	M	15	-	-	3	20 %	-	-	3	20 %	-	-	-	-
	L	Z	4,20	4	2	20 %	4,30	4	2	20 %				
	K	14	4,10	5	3	20 %	4,10	3	2	20 %				
	J	13	3,95	1										

Categorias da carreira 3 por série:

Série A - Inspector (A e B), ch. secção (*).

(*) Inclui o ch. secção administrativa.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de progressão

Número base de avaliações | Número mínimo de avaliações

ANEXO II-H

Categorias profissionais

Acabador.

Agente de métodos.

Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar).

Analista de sistemas.

Analista de trabalho.

Assistente técnico.

Chefe de secção.

Controlador de qualidade.

Coordenador.
Coordenador técnico.
Desenhador-projectista.
Electromecânico.
Enfermeiro.
Escriturário (extinguir quando vagar).
Guarda.
Guarda-freio.
Inspector A.
Inspector B.
Mecatrónico.
Motorista SP.
Motorista.
Operador de estação de serviço.
Operador de máquinas-ferramentas.
Operador de serviços.
Programador.
Revisor-lubrificador.
Secretário.
Técnico administrativo (extinguir quando vagar).
Técnico de estação de serviço.
Técnico de manutenção da via e instalações.
Técnico de produção/manutenção.
Técnico de segurança.
Técnico de serviços complementares.
Técnico superior.
Técnico operacional administrativo.
Técnico TRC.
Técnico de unidade operacional.
Trabalhador de construção civil e obras.
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

Artigo 2.º

Aditamentos ao acordo de empresa

1- São aditadas ao AE, após a cláusula 26.^a, as cláusulas 26.^a-A e 26.^a-B e, após a cláusula 44.^a, a cláusula 44.^a-A, com a seguinte redação:

Cláusula 26.^a-A

Apuramento do tempo de trabalho no exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio

1-O apuramento do tempo efetivamente trabalhado no exercício de funções de motorista SP e guarda-freio e classificado como trabalho normal será efetuado por ciclos trimestrais, correspondendo aos seguintes períodos:

- a) 1 de janeiro a 31 de março;
- b) 1 de abril a 30 de junho;
- c) 1 de julho a 30 de setembro;
- d) 1 de outubro a 31 de dezembro.

2-No caso de resultar do apuramento trimestral uma diferença positiva entre a média diária de tempo efetivamente prestado e classificado como normal em cada ciclo trimestral e a média diária do período normal de trabalho de 6h40 (trabalho prestado em seis dias) no mesmo ciclo, as horas excedentes serão compensadas com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferida pelo motorista ou, se for o caso, pelo guarda-freio, compensação essa que será paga até ao final do mês seguinte ao do fecho do trimestre a que respeitem.

3-No cálculo da média a que se refere o número anterior, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas no apuramento do ciclo trimestral em que se verificarem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6h40 (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

5- Para o apuramento trimestral, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 do primeiro dia do ciclo trimestral e as 24h00 do último dia desse mesmo ciclo.

Cláusula 26.^a-B

Trabalho prestado em fim de semana - regime especial para os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio

1- Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se:

a) Semana de calendário - O período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente;

b) Dia de fim de semana - Sábado e/ou domingo.

2- No caso de o serviço atribuído ao trabalhador em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio classificado como tempo de trabalho normal, em dia de fim de semana, exceder as 6h40 e desde que no cômputo da mesma semana de calendário o trabalhador tenha efetuado mais do que 40 horas de trabalho classificado como normal, as horas ou frações de hora que excederem aquele limite de 6h40 serão compensadas com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista ou, se for o caso, pelo guarda-freio.

3- Para apuramento do tempo de trabalho prestado na mesma semana de calendário, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente.

4- Para efeitos do cálculo do tempo de trabalho prestado durante a semana de calendário, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6h40 (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

6- O tempo de trabalho que for pago como compensação ao abrigo da presente cláusula será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.^a-A, por forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Cláusula 44.^a-A

Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados

1- As regras de compensação por diferenças de detalhe a conceder aos motoristas e/ou guarda freios com o estatuto de «encaixado» (motorista e/ou guarda freio titular efetivo de um serviço de escala) nas situações em que o serviço de escala que lhes era devido - por referência a escala de dias úteis do período escolar - ser diferente do que lhe foi atribuído, como sejam, serviços suprimidos ou alterados, decorrentes da redução de oferta de serviço face ao prestado em período escolar, nomeadamente o serviço de férias escolares, de verão, fim de semana e feriados, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, passam a ser as seguintes:

a) Nos casos em que o serviço atribuído ao motorista e/ou guarda freio tiver uma duração superior ao serviço que lhe seria devido por referência a escala de trabalho dos dias úteis do período escolar - essa diferença, quando positiva, é compensada com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista e/ou guarda freio;

b) O disposto na alínea anterior não se aplica às alterações de serviços resultantes de pedidos realizados pelo trabalhador ou resultantes de acordos entre as partes;

c) O tempo de trabalho considerado para efeitos do cálculo da compensação prevista na alínea a) será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.^a-A do AE, de forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

2- São aditadas ao AE, após a cláusula 31.^a, a cláusula 31.^a-A e a cláusula 31.^a-B, e, após a cláusula 56.^a, a cláusula 56.^a-A, com a seguinte redação:

Cláusula 31.^a-A

Descanso ao domingo dos trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso rotativo

1- Os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana beneficiarão de uma frequência de descanso ao domingo de 3 em 3 semanas, quando e desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O número do efetivo de trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista SP e de guarda-freio o permita;

b) Seja possível assegurar que o número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP que integram o quadro de pessoal da STCP com descanso fixo ao domingo não exceda 20 % do restante número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP que integram o quadro de pessoal da STCP;

c) A aplicação da frequência de descanso prevista no número 1 da presente cláusula não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- No caso de não preenchimento das condições previstas no número anterior, aplicar-se-á o regime de frequência de descanso estabelecido na cláusula 31.ª do AE.

Cláusula 31.^a-B

Descansos ao sábado para os trabalhadores que exerçam as funções de motorista com esquema de descanso rotativo

1- A STCP concederá, trimestralmente, descansos predominantemente ao sábado, até um limite máximo de 80 do total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana, quando e desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) O número do efetivo de motoristas em exercício de funções o permita;

b) Tal não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- Na impossibilidade de se poder atingir o número de descansos ao sábado referidos no número 1, a STCP analisará a possibilidade de conceder um total de até 230 descansos fixos ao fim de semana, podendo estes ser balanceados entre o sábado e o domingo.

3- A publicação dos motoristas que passam a usufruir deste tipo de descansos (sábado e domingo) será sempre efetuada até ao último dia de cada trimestre e o regime de descanso correspondente produzirá efeitos a partir do mês seguinte.

4- O acesso aos descansos ao sábado respeita à maior antiguidade na função por referência ao total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo das funções.

5- Os descansos ao sábado serão aplicados desde que se verifiquem todas as condições referidas nos números anteriores.

Artigo 3.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

O disposto no presente acordo de revisão parcial entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do nele expressamente disposto quanto ao momento da sua produção de efeitos e das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

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.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 46 trabalhadores.

Porto, 24 de abril de 2023.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA):

Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Rui André Albuquerque Neiva da Costa Saraiva, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Carlos Manuel Salazar Costa, na qualidade de presidente e de mandatário.

Abílio António Ferreira Silva, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 166/2023, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT e outro - Alteração salarial e outras

A Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA), o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT e a Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP), tendo em consideração os compromissos negociais e de fomento do diálogo e paz social firmados entre as partes em 8 de janeiro de 2020, em 29 de janeiro de 2020, em 22 de fevereiro de 2021 e em 30 de julho de 2021, acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, alterado nos termos que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2019, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Alterações ao acordo de empresa

1- Com efeitos a partir de 1 de abril de 2021, a tabela de remuneração base mínima, prevista no anexo I do AE, é seguinte:

Grupo salarial	Escalaões		
	A	B	C
R	1 564,09 €	0,00 €	0,00 €
Q	1 436,63 €	1 470,90 €	1 508,12 €
P	1 344,96 €	1 381,67 €	1 417,77 €
O	1 237,07 €	1 274,69 €	1 311,30 €
N	1 151,29 €	1 185,97 €	1 202,80 €
M	1 031,94 €	1 087,61 €	1 119,45 €
L	983,07 €	1 007,60 €	1 031,94 €
K	919,49 €	940,38 €	961,37 €
J	848,31 €	877,71 €	896,37 €
I	804,70 €	830,46 €	844,76 €
H	761,81 €	785,74 €	801,26 €
G	733,52 €	747,41 €	761,81 €
F	713,75 €	726,63 €	733,52 €
E	706,30 €	0,00 €	0,00 €
D	696,50 €	0,00 €	0,00 €

2- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2021, a cláusula 41.^a do AE passa a ter a seguinte redação:

Cláusula 41.^a

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

Antiguidade	Valor em euros
Mais de 2 anos	16,75 €
Mais de 4 anos	33,50 €
Mais de 8 anos	67,00 €
Mais de 12 anos	100,50 €
Mais de 16 anos	134,00 €
Mais de 20 anos	167,50 €
Mais de 24 anos	201,00 €

3- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2021, o valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da cláusula 67.^a do AE passa a ser de 9,73 €.

4- No anexo II - B, com efeitos a partir da avaliação relativa ao ano de 2019 (inclusive), realizada em 2020, o segmento

«Para efeitos da tabela 1 não serão considerados como absentismo as ausências seguintes:

[...]

As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13 e 14 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

[...]

Passa a ter a seguinte redação:

«Para efeitos da tabela 1 não serão considerados como absentismo as ausências seguintes:

[...]

As ausências referidas nos números 1, 2, 3, 6, 8, 12, 13, 14, 16 e 17 da cláusula 37.^a do AE e as primeiras cinco faltas nos termos do número 5 da mesma cláusula;

[...]

5- No anexo II-H - Categorias profissionais, do AE:

a) É extinta a categoria de «auxiliar»;

b) As categorias de «escriturário», «agente VF» e «técnico administrativo» subsistem exclusivamente em relação aos trabalhadores que nelas estavam integrados à data de 1 de agosto de 2021, sendo extintas quando vagarem;

c) São criadas as categorias de «técnico operacional administrativo» e de «técnico de unidade operacional».

6- No anexo III - Definição de funções das categorias profissionais do AE:

a) É eliminada a definição de funções relativa à categoria referida na alínea a) do número 5;

b) São aditadas as seguintes definições de funções relativas às categorias de «técnico operacional administrativo» e «técnico de unidade operacional», a integrar, respetivamente, entre a categoria de «técnico superior» e a de «técnico TRC» e entre esta e a categoria de «trabalhador de construção civil e obras»:

[...]

Técnico operacional administrativo - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse da Empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

[...]

Técnico de unidade operacional - É o trabalhador oriundo de qualquer categoria integrante desta carreira e que, para além da execução das tarefas de maior complexidade, correspondentes à sua categoria de origem, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais mesmo que de chefia sempre que tal for do interesse

da empresa e desde que esta reconheça e possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor. Sempre que necessário conduzirá viaturas.

7-O anexo II- C, o anexo II-D, o anexo II-E, o anexo II-F e o anexo II-H do AE passam a ser os seguintes:

ANEXO II-C

Enquadramento das categorias profissionais em termos de carreira/série/grupo/escalão

Carreira 1 - Tráfego/manutenção

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série													
A		B		C		D		E		F		G	
DA	7A	DA	7A	IA	12A	EA	8A	HA	11A	EA	8A	HA	11A
EA	8A	EA	8A	JA	13A	FA	9A	IA	12A	FA	9A	IA	12A
FA	9A	FA	9A	KA	14A	GA	10A	JA	13A	GA	10A	IB	12B
GA	10A	GA	10A	KB	14B			KA	14A			JA	13A
HA	11A	HA	11A	LA	ZA			KB	14B			JB	13B
HB	11B							KC	14C			JC	13C
HC	11C											KA	14A

Série 1A - Rev. lubrificador; trab. constr. civil e obras; operador de serviços.

Série 1B - Acabador; eletromecânico; mecatrónico; op. máq. ferram.; técnico MVI.

Série 1C - Técnico produção/manutenção.

Série 1D - Operador estação serviço; operador de unidade operacional.

Série 1E - Técnico de estação serviço; técnico de unidade operacional.

Série 1F - Motorista SP; guarda-freio.

Série 1G - Técnico TRC; técnico de condução de elétrico.

Carreira 2 - Administrativa/técnica e apoio

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série																			
A		B		C		D		E		F		G		H		I		J	
DA	7A	EA	8A	HA	11A	GA	10A	IA	12A	DA	7A	HA	11A	JA	13A	MA	15A	NA	16A
EA	8A	FA	9A	IA	12A	HA	11A	JA	13A	EA	8A	IA	12A	KA	14A	NA	16A	OA	17A
FA	9A	GA	10A	JA	13A			KA	14A	FA	9A			LA	ZA	OA	17A	PA	18A
GA	10A			KA	14A			LA	ZA	GA	10A			MA	15A	OB	17B	QA	19A
HA	11A			KB	14B			LB	ZB	HA	11A			NA	16A	OC	17C	RA	20A
HB	11B			KC	14C			LC	ZC					NB	16B			RB	20B
HC	11C													OA	17A			RC	20C
														OB	17B				
														OC	17C				

Série 2A - Operador de serviços, motorista, técnico de serviços complementares, guarda.

Série 2B - Assistente operacional administrativo.

Série 2C - Técnico operacional administrativo.

Série 2D - Analista de trabalho.

Série 2E - Agente de métodos, controlador da qualidade.

Série 2F - Escriturário (até vagar), agente VF (até vagar).

Série 2G - Técnico administrativo (até vagar).

Série 2H - Assistente técnico; des.projectista; técn. segurança; programador; secretário; enfermeiro.

Série 2I - Analista de sistemas.

Série 2J - Técnico superior.

Carreira 3 - Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Série					
A		B		C	
JA	13A	MA	15A	PA	18A
KA	14A	NA	16A	PB	18B
KB	14B	NB	16B	QA	19A
LA	ZA	OA	17A	QB	19B
LB	ZB	OB	17B	RA	20A
MA	15A	PA	18A	RB	20B
MB	15B	PB	18B	RC	20C
MC	15C	PC	18C		

Série 3A - Inspetor (A e B), ch. de secção.

Série 3B - Coordenador técnico.

Série 3C - Coordenador.

ANEXO II-D

Carreira 1 - Tráfego/manutenção

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. al. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Série G - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	-	-								
	J	13	4,00	7	4	10 %	-	-	3	10 %	-	-	2	10 %
	I	12	3,75	4	2	15 %	3,75	4	2	15 %				
	H	11	3,75	6	4	10 %								
Série F - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,50	5	2	10 %								
	F	9	3,35	4	3	20 %								
	E	8	3,25	1	-	-								
Série E - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	J	13	4,10	7	4	10 %								
	I	12	3,95	4	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								
Série D - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,60	5	2	10 %								
	F	9	3,50	4	3	20 %								
	E	8	3,35	1	-	-								
Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	L	Z	-	-	-	-								
	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %				
	J	13	4,10	4	3	10 %								
	I	12	3,95	4	3	10 %								

Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	4	3	15 %								
	G	10	3,60	3	2	15 %								
	F	9	3,50	3	2	15 %								
	E	8	3,35	2	1	20 %								
	D	7	3,00	1	-	-								
Série A - Carreira 1 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	G	10	3,60	5	3	10 %								
	F	9	3,50	5	3	10 %								
	E	8	3,35	4	3	20 %								
	D	7	3,25	1										

Categorias da carreira 1 por série e dotações por série:

Série A do SEP - Rev.lubrificador; trab.constr.civil e obras; operador de serviços.

Série B do SEP - Acabador; electromecânico; mecatrónico; operador estação serviço; op. máq. ferram.; técnico MVI.

Série C do SEP - Técnico prod.manutenção; técnico estação de serviço.

Série D do SEP - Operador de unidade operacional.

Série E do SEP - Técnico de unidade operacional.

Série F do SEP - Motorista SP; guarda-freio.

Série G do SEP - Técnico TRC; técnico de condução de elétrico.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de progressão

Número base de avaliações|| Número mínimo de avaliações

ANEXO II-E

Carreira 2 - Administrativa/técnica/apoio

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
			-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
Série J - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	R	20	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	Q	19	4,25	5	2	20 %								
	P	18	4,25	4	2	20 %								
	O	17	4,25	3	1	20 %								
	N	16	4,25	3	1	20 %								
Série I - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	O	17	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	N	16	4,10	7	4	10 %								
	M	15	3,95	6	2	15 %								
Série H - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	O	17	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	N	16	4,25	5	3	20 %	-	-	4	20 %				
	M	15	4,25	5	3	20 %								
	L	Z	4,10	4	3	20 %								
	K	14	3,95	4	3	20 %								
Série G - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	J	13	3,85	3	2	20 %								
	I	12	3,95	6	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								

Série F - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	6	3	15 %								
	G	10	3,60	6	2	10 %								
	F	9	3,50	5	3	20 %								
	E	8	3,35	4	2	20 %								
	D	7	3,00	1	-	-								
Série E - Carreira 2 - SEP - Altam. qualificados	L	Z	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	K	14	4,25	7	4	15 %								
	J	13	4,10	6	3	20 %								
	I	12	3,95	5	3	20 %								
Série D - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	3,85	5	3	15 %								
	G	10	3,75	4	2	20 %								
Série C - Carreira 1 - SEP - Altam. qualificados	K	14	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	J	13	4,10	7	4	10 %								
	I	12	3,95	4	3	10 %								
	H	11	3,85	6	3	15 %								
Série B - Carreira 1 - SEP - Qualificados	G	10	3,60	5	2	10 %								
	F	9	3,50	4	3	20 %								
	E	8	3,35	1	-	-								
Série A - Carreira 2 - SEP - Qualificados	H	11	-	-	4	10 %	-	-	4	10 %	-	-	-	-
	G	10	3,60	5	2	10 %								
	F	9	3,50	5	3	10 %								
	E	8	3,35	4	3	20 %								
	D	7	3,25	1	-	-								

Categorias da carreira 2 por série e dotações por série:

Série A do SEP - Operador de serviços; motorista; técnico de serviços complementares; guarda.

Série B do SEP - Assistente operacional administrativo.

Série C do SEP - Técnico operacional administrativo.

Série D do SEP - Analista de trabalho.

Série E do SEP - Agente de métodos; controlador qualidade.

Série F do SEP - Escriturário (até vagar); agente VF (até vagar).

Série G do SEP - Técnico administrativo (até vagar).

Série H do SEP - Assistente técnico; des. projectista; técn. segurança; programador; secretário; enfermeiro.

Série I do SEP - Analista de sistemas.

Série J do SEP - Técnico superior.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

 Densidade de progressão

Número base de avaliações | Número mínimo de avaliações

ANEXO II-F

Carreira 3 - Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Carreira 3 - Série C	R	20	-	-	4	20 %	-	-	4	20 %	-	-	-	-
	Q	19	4,3	4	2	20 %	4,3	4	2	20 %				
	P	18	4,3	5	3	20 %	4,3	3	2	20 %				
Carreira 3 - Série B	P	18	-	-	3	20 %	-	-	3	20 %	-	-	-	-
	O	17	4,3	4	2	20 %	4,3	4	2	20 %				
	N	16	4,3	5	3	20 %	4,3	3	2	20 %				
	M	15	4,3	4	2	20 %								

Categorias da carreira 3 por série:

Série C - Coordenador.

Série B - Coordenador técnico.

ANEXO II-F

Carreira 3 - Chefia

Níveis de integração (grupo/escalão)

Nível qualificação/série	Gr. sal. atual	Gr. sal. anterior	Evolução por progressão (escalões)											
			A				B				C			
Carreira 3 - Série A	M	15	-	-	3	20 %	-	-	3	20 %	-	-	-	-
	L	Z	4,20	4	2	20 %	4,30	4	2	20 %				
	K	14	4,10	5	3	20 %	4,10	3	2	20 %				
	J	13	3,95	1										

Categorias da carreira 3 por série:

Série A - Inspector (A e B), Ch. secção (*)

(*) Inclui o ch. secção administrativa.

Pontuação mínima

w	x	y	z
---	---	---	---

..... Densidade de progressão

Número base de avaliações

..... | Número mínimo de avaliações

ANEXO II-H

Categorias profissionais

Acabador.

Agente de métodos.

Agente de vendas e fiscalização (extinguir quando vagar).

Analista de sistemas.

Analista de trabalho.

Assistente técnico.

Chefe de secção.

Controlador de qualidade.

Coordenador.
Coordenador técnico.
Desenhador-projectista.
Electromecânico.
Enfermeiro.
Escriturário (extinguir quando vagar).
Guarda.
Guarda-freio.
Inspector A.
Inspector B.
Mecatrónico.
Motorista SP.
Motorista.
Operador de estação de serviço.
Operador de máquinas-ferramentas.
Operador de serviços.
Programador.
Revisor-lubrificador.
Secretário.
Técnico administrativo (extinguir quando vagar).
Técnico de estação de serviço.
Técnico de manutenção da via e instalações.
Técnico de produção/manutenção.
Técnico de segurança.
Técnico de serviços complementares.
Técnico superior.
Técnico operacional administrativo.
Técnico TRC.
Técnico de unidade operacional.
Trabalhador de construção civil e obras.
Chefe de secção administrativa (extinguir quando vagar).

Artigo 2.º

Aditamentos ao acordo de empresa

São aditadas ao AE, após a cláusula 31.^a-A, a cláusula 31.^a-B e após a cláusula 44.^a, a cláusula 44.^a-A, com a seguinte redacção:

Cláusula 31.^a-B

Descansos ao sábado para os trabalhadores que exerçam as funções de motorista com esquema de descanso rotativo

1- A STCP concederá, trimestralmente, descansos predominantemente ao sábado, até um limite máximo de 80 do total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana, quando e desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) O número do efetivo de motoristas em exercício de funções o permita;
b) Tal não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- Na impossibilidade de se poder atingir o número de descansos ao sábado referidos no número 1, a STCP analisará a possibilidade de conceder um total de até 230 descansos fixos ao fim de semana, podendo estes ser balanceados entre o sábado e o domingo.

3- A publicação dos motoristas que passam a usufruir deste tipo de descansos (sábado e domingo) será sempre efetuada até ao último dia de cada trimestre e o regime de descanso correspondente produzirá efeitos a partir do mês seguinte.

4- O acesso aos descansos ao sábado respeita à maior antiguidade na função por referência ao total dos trabalhadores da STCP em exercício efetivo das funções referidas no número 1.

5- Os descansos ao sábado serão aplicados desde que se verifiquem todas as condições referidas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a-A

Compensação por diferenças de detalhe - Motoristas e/ou guarda-freios encaixados

1- As regras de compensação por diferenças de detalhe a conceder aos motoristas e/ou guarda freios com o estatuto de «encaixado» (motorista e/ou guarda freio titular efetivo de um serviço de escala) nas situações em que o serviço de escala que lhes era devido - por referência a escala de dias úteis do período escolar- ser diferente do que lhe foi atribuído, como sejam, serviços suprimidos ou alterados, decorrentes da redução de oferta de serviço face ao prestado em período escolar, nomeadamente o serviço de férias escolares, de verão, fim de semana e feriados, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020, passam a ser as seguintes:

a) Nos casos em que o serviço atribuído ao motorista e/ou guarda freio tiver uma duração superior ao serviço que lhe seria devido por referência a escala de trabalho dos dias úteis do período escolar - essa diferença, quando positiva, é compensada com um acréscimo remuneratório de 50 % face ao valor hora normal auferido pelo motorista e/ou guarda freio;

b) O disposto na alínea anterior não se aplica às alterações de serviços resultantes de pedidos realizados pelo trabalhador ou resultantes de acordos entre as partes;

c) O tempo de trabalho considerado para efeitos do cálculo da compensação prevista na alínea a) será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.^a-A do AE, de forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago em duplicado.

Artigo 3.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

O disposto no presente acordo de revisão parcial entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do nele expressamente disposto quanto ao momento da sua produção de efeitos e das situações que já tenham sido implementadas ao abrigo e nos termos dos compromissos firmados entre as partes.

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.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 685 trabalhadores.

Porto, 24 de abril de 2023.

Pela Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA):

Cristina Mafalda Nieto Guimarães Pimentel, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Rui André Albuquerque Neiva da Costa Saraiva, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de presidente.
Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de dirigente.

Pela Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP)

Jorge Miguel Monteiro Pereira, na qualidade de presidente.
António José Marques Amaral, na qualidade de dirigente.

Depositado em 26 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 167/2023, 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 United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022.

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da atividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar/"HGUO CT, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela companhia armadora United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da}, doravante designada por companhia armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.^{da}, com sede em Setúbal, Portugal.

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

1-O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 24.^a**Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer**

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respetivo uniforme.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

(Em euros)

		1	2	3	4	5	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sabádo/ domingo/ feriado	Trab. extra garantido	Férias/ Natal/ descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	Master	2 641,58 €	2 113,26 €	1 440,17 €	660,39 €	6 855,41 €	
Imediato	Chief officer	2 047,99 €	1 638,39 €	1 116,55 €	512,00 €	5 314,92 €	
Oficial chefe quarto navegação II	OOW/II	1 671,20 €	1 336,96 €	911,12 €	417,80 €	4 337,08 €	
Oficial chefe quarto navegação I	OOW/I	1 381,56 €	1 105,25 €	753,21 €	345,39 €	3 585,41 €	
Chefe máquinas	Chief engineer	2 336,82 €	1 869,45 €	1 274,01 €	584,20 €	6 064,49 €	
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 942,98 €	1 554,38 €	1 059,30 €	485,75 €	5 042,41 €	
Oficial máquinas chefe quarto	Engine Oow	1 381,56 €	1 105,25 €	753,21 €	345,39 €	3 585,41 €	
Oficial eletricista	ETO	2 003,72 €	1 602,97 €	1 092,41 €	500,93 €	5 200,03 €	
Praticante	Cadet	760,00 €	608,00 €		190,00 €	1 558,00 €	
Artífice	Fitter	942,04 €	753,63 €	513,59 €	235,51 €	2 444,77 €	8,15 €
Contramestre*	Bosun	884,12 €	707,30 €	482,02 €	221,03 €	2 294,46 €	7,65 €
Cozinheiro	Cook	884,12 €	707,30 €	482,02 €	221,03 €	2 294,46 €	7,65 €
Mecânico	Mechanic	815,30 €	652,24 €	444,50 €	203,83 €	2 115,86 €	7,06 €
Marinheiro 1.ª	A/B	801,83 €	641,46 €	437,15 €	200,46 €	2 080,90 €	6,94 €
Aj. motorista	ASS/ motorman	801,83 €	641,46 €	437,15 €	200,46 €	2 080,90 €	6,94 €
Emp. câmaras	Steward	760,00 €	608,00 €	414,35 €	190,00 €	1 972,35 €	6,58 €
Aj. cozinheiro	Cook ASS	760,00 €	608,00 €	414,35 €	190,00 €	1 972,35 €	6,58 €
Marinheiro 2.ª Chegador	O/S Wiper	760,00 €	608,00 €	414,35 €	190,00 €	1 972,35 €	6,58 €
Segurança	Security guard	760,00 €	608,00 €	414,35 €	190,00 €	1 972,35 €	6,58 €

ANEXO II

Tabela de retribuições mensais de efetivos

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

(Em euros)

		1	2	3	4	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sabádo/ domingo/ feriado	Trab. extra garantido	Férias/ Natal/ descanso	Retribuição mensal total
Comandante	Master	2 641,58 €	1 408,84 €	960,11 €	440,26 €	5 450,80 €
Imediato	Chief officer	2 047,99 €	1 092,26 €	744,37 €	341,33 €	4 225,95 €
Oficial chefe quarto navegação II	Officer in charge of watch II	1 671,20 €	891,30 €	607,42 €	278,53 €	3 448,45 €
Oficial chefe quarto navegação I	Officer in charge of watch I	1 381,56 €	736,83 €	502,14 €	230,26 €	2 850,79 €
Chefe máquinas	Chief engineer	2 336,82 €	1 246,30 €	849,34 €	389,47 €	4 821,93 €
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 942,98 €	1 036,26 €	706,20 €	323,83 €	4 009,26 €
Oficial máquinas chefe quarto	Engine officer in charge of watch	1 381,56 €	736,83 €	502,14 €	230,26 €	2 850,79 €
Oficial eletricista	ETO	2 003,72 €	1 068,65 €	728,27 €	333,95 €	4 134,59 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

Nota: As cláusulas e outras matérias não alteradas mantêm a redação em vigor.

Setúbal, 3 de maio de 2023.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.ª;

Rosa Maria Antero Campos Mestre, na qualidade de mandatária

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR representa os seguintes sindicatos:

- SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 29 de maio de 2023, a fl- 30 do livro n.º 13, com o n.º 172/2023, 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 Portugs II - Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outres do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2018.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a Portugs II - Reboques Marítimos, SA e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 51.^a-A (Adesão individual ao contrato).

2- Aos trabalhadores com contrato anterior a 1 de janeiro de 2012 e afetos às operações no Porto de Lisboa pode aplicar-se o regime transitório previsto na cláusula 56.^a (Regime transitório).

3-O presente acordo abrange 1 (um) empregador e 45 trabalhadores à data da assinatura.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária têm uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, e serão revistas anualmente.

Cláusula 21.^a

Retribuição base

O trabalhador tem direito à seguinte retribuição base mensal:

a) Mestre	1297,00 €;
b) Maquinista	1297,00 €;
c) Marinheiro	1061,00 €.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à seguinte retribuição, por cada hora de trabalho prestada:

- a) 13,11 €, para mestres e maquinistas;
- b) 10,08 €, para marinheiros.

2 a 4- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 24.^a**Subsídio de disponibilidade**

1-O trabalhador tem direito a receber um subsídio mensal no seguinte montante, a título de compensação pela disponibilidade:

- a) Mestre 1172,00 €;
- b) Maquinista 1172,00 €;
- c) Marinheiro 912,00 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 27.^a**Subsídio de refeição e alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a receber de subsídio de alimentação mensal o valor de 155,86 €.

2- Durante a prestação de trabalho suplementar será atribuído um subsídio de alimentação de 7,09 €, se o número de horas extraordinárias for igual ou superior a 4 horas, excluindo-se desta contabilidade o tempo de deslocação. Caso o número de horas extraordinárias ultrapasse as 12 horas, aplica-se o valor do número 3.

3- Por cada turno de 24 horas efetivamente trabalhado, o subsídio de alimentação normal para pequeno-almoço/jantar e ceia é de 11,49 € por turno.

4- As tripulações em turnos de 8 horas terão direito a receber um subsídio diário de refeição no valor de 6,88 €, nos seguintes casos:

- a) e b) *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 28.^a**Subsídio de transporte**

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- No caso de o trabalhador usar regularmente um meio de transporte próprio tem direito a receber um subsídio de transporte mensal no valor de 228,00 €.

Cláusula 29.^a**Subsídio fora de barra**

Aos trabalhadores que, de forma expressa, demonstrem a disponibilidade para sair fora de barra, será atribuído um subsídio mensal no valor de 148,00 €.

Cláusula 30.^a**Subsídio de viagem**

1- Sempre que uma embarcação tenha por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:

- a) 235,78 € para mestres e maquinistas;
- b) 188,64 € para marinheiros.

2 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 31.^a**Subsídio de permanência em porto**

1- No caso de estadia em porto onde não exista operação da Pqtwi u"II - Reboques Marítimos, SA, o trabalhador tem direito a receber subsídio de permanência, pelo período de duração da estadia, no seguinte montante diário, consoante a sua categoria profissional:

- a) 200,35 €, para mestres e maquinistas;
- b) 165,13 €, para marinheiros.

2 e 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- No caso de uma embarcação se encontrar em navegação, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções, desempenhar efetivamente a função de cozinheiro, terá direito ao pagamento da quantia de 14,73 € por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar.

5- A empresa obriga-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 22 092,00 € (vinte e um mil e quinhentos euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de registo até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 32.^a

Reparações em estaleiro

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Se durante a reparação em estaleiro não houver condições de habitabilidade a bordo, a empresa é obrigada a assegurar aos tripulantes, cuja residência diste mais de 50 km do local do estaleiro, a instalação em unidade hoteleira por si designada, bem como o pagamento de um subsídio diário no valor de 57,43 €, o qual inclui já o valor dos subsídios de refeição e alimentação.

3- Para os tripulantes que residam a menos de 50 km do local do estaleiro será pago um subsídio diário no valor de 42,08 € para alimentação e, ainda, um valor de 0,36 € por quilometro do estaleiro até à residência e, caso aplicável, o valor das portagens contra a entrega dos respetivos comprovativos.

Cláusula 35.^a

Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a Portugs II - Reboques Marítimos, SA obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 368,20 € por cada trabalhador.

Cláusula 50.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- A Portugs II - Reboques Marítimos, SA efetuará, ainda, um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 24 196,00 €, o qual será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 50.^a-A

Seguro saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os segurados de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidos.

3- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros de entre os disponíveis em cada momento da empresa que lhes sejam aplicáveis.

Cláusula 51.^a-A

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunica-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Nota: Mantêm-se com a atual redação todas as normas do acordo de empresa em vigor que não são objeto da presente proposta.

Lisboa, 31 de janeiro de 2023.

Pela Portugs II - Reboques Marítimos, SA:

Duarte Rodrigues e Rui Cruz na qualidade de administradores.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 168/2023, 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 os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Entre:

CTT - Correios de Portugal, SA

E

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Mídia e Serviços;

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS;

SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV;

Confederação Geral dos Sindicatos Independentes - CGSI;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

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

Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT e as associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje, dia 30 de março de 2023, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), cujo texto consolidado consta juntamente com a revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018 (AE CTT 2015), alterado posteriormente com as revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a**Âmbito e produção de efeitos**

1-O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo incidem sobre as remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2022, produzem seus efeitos a 1 de janeiro de 2023 e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.^a e 3.^a do AE CTT 2015.

3-O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

Cláusula 2.^a**Aumentos remuneratórios**

1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalhadores à data de 31 de dezembro de 2022, abrangidos pelo presente Acordo e ao serviço dos CTT à presente data são aumentadas nos seguintes termos:

- a) Remunerações base mensais até 1451,51 €: aumento de 56,50 €;
- b) Remunerações base mensais compreendidas entre 1451,52 € e 1990,10 €: aumento de 51,50 €;
- c) Remunerações base mensais compreendidas entre 1990,11 € e 2853,17 €: aumento de 46,50 €.

2- Os valores das posições de referência previstos no quadro 1 do anexo IV, do AE CTT 2015, na versão resultante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, para os valores que constam do anexo IV do presente acordo.

3- Em resultado da aplicação do número 1 e do número 2, os trabalhadores enquadrados nos graus de qualificação III e IV, na posição de referência 8 que auferiram remunerações entre 1451,51 € e 1459,02 € não podem ter um aumento inferior a 56,50 € em relação à remuneração base mensal auferida em 31 de dezembro de 2022.

4- Em resultado da aplicação do número 1 e do número 2, os trabalhadores enquadrados nos graus de qualificação III e IV, na posição de referência 8 que auferiram remunerações entre 1990,10 € e 1997,60 € não podem ter um aumento inferior a 51,50 € em relação à remuneração base mensal auferida em 31 de dezembro de 2022.

Cláusula 3.^a**Subsídio de refeição**

O valor do subsídio de refeição previsto no anexo V, 4) do AE CTT 2015 passa a ser, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, de 9,12 €.

Cláusula 4.^a**Texto consolidado**

Tendo em conta que o presente acordo corresponde, após a publicação do texto consolidado do AE CTT 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, à terceira revisão parcial consecutiva do acordo de empresa celebrado entre os mesmos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE CTT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea d) do número 4, do artigo 494.º do Código do Trabalho.

ANEXO IV

Progressão salarial garantida

Quadro 1

(Cláusula 68.^a números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	765,00	765,00	765,00	765,00	765,00	765,00	788,58	835,73	889,41
II	765,00	765,00	765,00	765,00	804,37	862,59	927,38	1 003,39	1 107,63
III	765,00	765,00	788,58	894,91	1 003,39	1 134,39	1 255,11	1 379,25	1 487,80
IV	765,00	862,59	1 003,39	1 134,39	1 255,11	1 379,25	1 487,80	1 584,93	1 688,23

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 9959 trabalhadores.

Lisboa, 30 de março de 2023.

Pelos CTT - Correios de Portugal, SA:

João Miguel Gaspar Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Adriano Manuel Mota Costa, na qualidade de membro da direção nacional.

Anabela Ferreira Nazaré, na qualidade de membro da direção nacional.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, na qualidade de membro da direção nacional.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Mgdia e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Victor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Victor Manuel Leal Pereira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Ilídio Salgado Marçal, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.

Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira, na qualidade de vice-presidente da direção e da comissão executiva.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

Paulo Fernando Leal Vilariço, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

Adalberto António Sousa Silva Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Francisco António Pereira Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Paulo Sérgio da Silva Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de presidente da direção nacional e executiva.

Paulo Francisco Correia Gonçalves, na qualidade de vice-presidente da direção nacional e executiva.

Paula Cristina dos Santos Rosa, na qualidade de vogal da direção executiva.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

António Marques Moura, na qualidade de membro da direção.

Luís António Pires Batista, na qualidade de membro da direção.

Pela Confederação Geral dos Sindicatos Independentes - CGSI:

Amândio Cedeira Madaleno, na qualidade de coordenador geral e mandatário.

Virgílio Emanuel Reis Rivotti, na qualidade de coordenador e mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Acordo de empresa

Entre:

CTT - Correios de Portugal, SA,

E

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Mgdia e Serviços;

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS;

SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV;

Confederação Geral dos Sindicatos Independentes - CGSI;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

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

Na qualidade de, respetivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 9 de fevereiro de 2015, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE.

Artigo 2.º

O presente acordo de empresa revoga o AE/CTT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013.

Artigo 3.º

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser abrangidos pelo presente AE cerca de 9959 trabalhadores¹.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte, a empresa CTT, Correios de Portugal, SA, - adiante designada por «CTT» ou «empresa» - e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

¹ Por referência à data de 30 de março de 2023.

3- A empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

4- O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I - Categorias profissionais e graus de qualificação;
- b) Anexo II - Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação;
- c) Anexo III - Limites salariais de referência;
- d) Anexo IV - Progressão salarial garantida;
- e) Anexo V - Cláusulas de expressão pecuniária;
- f) Anexo VI - Progressão de dirigentes sindicais.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação e caducidade

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*².

2- O presente AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas nos anexos III a V, cujo prazo de vigência é de 12 meses.

3- O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1- O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.

3- A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a receção daquela.

4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da receção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

5- O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.

6- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

8- No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número 4.

CAPÍTULO II

Direito sindical e exercício da ação sindical

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.

2- É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.

3- As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

² O AE CTT 2015 foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, distribuído em 2 de março de 2015, tendo entrado em vigor no dia 7 de março de 2015.

4- 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.

5- A empresa obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 11.^a;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do número 2, alínea a), cláusula 6.^a

6- A empresa obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 5.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.

2- Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respetiva retificação até ao final do mês seguinte à deteção dos mesmos e no caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.

3- Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respetiva quota sindical, tal desconto só deixará de efetuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à empresa a vontade de o fazerem cessar.

4- Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no número 1 após a entrada em vigor deste Acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adotar tal sistema de cobrança.

5- As declarações a que se referem os números 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

Cláusula 6.^a

Membros da direção

1- São considerados membros da direção aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respetivas.

2- Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respetiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros da direção das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;

b) Acompanhar os processos disciplinares, conforme previsto nos regimes disciplinares aplicáveis;

c) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) Quando trabalhadores da empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de proteção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da empresa relativas a concursos referentes a transferência de trabalhadores e a alteração de categoria profissional, bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.

3- Os membros da direção identificam-se por documento próprio passado pelas respetivas associações sindicais.

Cláusula 7.^a

Delegados sindicais

1- Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2- São direitos dos delegados sindicais:

a) Dispõem nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Dispõem, nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do número 5 da cláusula 4.^a;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.

3- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

Cláusula 8.^a

Créditos e faltas dos membros das direções de associações sindicais

1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção de associação sindical outorgante do presente Acordo beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, na empresa, é determinado pelos seguintes critérios, tomando com base de cálculo o número de trabalhadores da empresa filiado no sindicato, apurado nos termos do número 5:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores da empresa filiados - 6 dirigentes;

d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores da empresa filiados - 8 dirigentes;

e) Associação sindical com 500 a 999 trabalhadores da empresa filiados - 12 dirigentes;

f) Associação sindical com 1000 a 1999 trabalhadores da empresa filiados - 14 dirigentes;

g) Associação sindical com 2000 a 4999 trabalhadores da empresa filiados - 28 dirigentes;

h) Associação sindical com 5000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 56 dirigentes.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:

a) Nos casos das alíneas a) a c) do número 2, 8 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;

b) Nos casos das alíneas d) a h) do número 2, 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;

4- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

5- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, juntando para o efeito listagem identificativa dos trabalhadores filiados a 31 de dezembro do ano precedente.

6- 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 a empresa por escrito dessa alteração com a antecedência mínima de 15 dias.

7- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 3, e cuja identificação foi comunicada à empresa nos termos dos números 5 ou 6, usufruem do direito a faltas justificadas.

8- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

9- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa, 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 Acordo.

10- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente AE³, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

Cláusula 9.^a

Créditos de horas de delegados sindicais

1- Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.

3- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertençam com a antecedência mínima de um dia útil.

Cláusula 10.^a

Créditos suplementares

1- Cada associação sindical outorgante do presente acordo poderá dispor de um crédito de dias por mês a utilizar por membros dos respetivos órgãos estatutários, não diretivos, eleitos pela respetiva assembleia geral ou pela assembleia de representantes de associados, de âmbito nacional, para participação nas reuniões dos mesmos, até aos seguintes limites totais:

- a) Até 2 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas a) a c) do número 2 da cláusula 8.^a;
- b) Até 4 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas d) a f) do número 2 da cláusula 8.^a;
- c) Até 6 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas g) e h) do número 2 da cláusula 8.^a

2- A utilização dos créditos referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, à empresa, com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, a efetuar pela direção da respetiva associação sindical.

Cláusula 11.^a

Reuniões de trabalhadores

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 um período máximo de 15 horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

4- 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 24 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 24 horas pode ser encurtado.

³ O AE CTT 2015, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, foi outorgado no dia 9 de fevereiro de 2015.

Cláusula 12.^a**Campanhas eleitorais**

1- Para a realização de campanhas eleitorais para os corpos sociais das associações sindicais outorgantes, a empresa concederá, por cada lista concorrente, uma dispensa de assiduidade máxima de 5 dias para utilização conjunta dos candidatos que a integrem, sem perda da retribuição.

2- A comunicação da dispensa referida no número anterior deverá identificar os beneficiários da mesma e ser recebida na empresa com a antecedência de 5 dias.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 13.^a**Deveres da empresa**

1- São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura e a solicitação destes, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;
- f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;
- g) Disponibilizar a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho o boletim oficial e o noticiário oficial, através dos meios de comunicação que vierem a ser utilizados como suporte;
- h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;
- i) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
- j) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- k) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respetivo regulamento;
- l) 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 público que a empresa se obriga a prestar;
- m) Disponibilizar a cada trabalhador o presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, e, ainda, no ato de admissão, disponibilizar cópia do regulamento de obras sociais e respetiva ficha de inscrição;
- n) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- p) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções.

2- Constitui dever da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

3-O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, 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 no presente AE;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- e) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhes estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;
- f) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1-Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

- a) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratarem os clientes e o público, em geral, de forma correta;
- b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de trinta dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;
- c) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efetuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;
- d) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;
- e) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respetivo regulamento.

2-O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
- b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, direta ou indireta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projetos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;
- c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

3-As infrações ao disposto na presente cláusula são suscetíveis de constituir para a empresa justa causa de cessação do contrato de trabalho, apurada nos termos legais.

Cláusula 16.^a

Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoramento do serviço, adotando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiam;
- b) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiam;
- c) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;

d) Darem resposta escrita num prazo de trinta dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam diretamente apresentadas;

e) Tratarem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

Cláusula 17.^a

Formação profissional

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

Cláusula 18.^a

Igualdade de oportunidades

1- A empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2- A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos outorgantes do AE, políticas de ação positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3- A empresa facultará aos sindicatos referidos no número precedente estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

4- Para efeitos do disposto no número 1, a empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas e a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 19.^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 recear prejuízos que seja de supor 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 20.^a

Reclamações ou exposições

1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2- No caso de reclamações verbais, o chefe direto poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.

3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de trinta dias úteis.

4- Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada poderá dirigir-se, por escrito, diretamente à comissão executiva, obrigando-se esta a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5- O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.

6- Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

Cláusula 21.^a

Poder disciplinar

1- Todos os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da empresa.

2- Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da Portaria n.º 348/87, de 28 de abril, aplica-se aos trabalhadores integrados no quadro permanente até 18 de maio de 1992 (inclusive).

3- Aos trabalhadores admitidos a partir do dia 19 de maio de 1992 (inclusive) aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho.

4- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

CAPÍTULO IV

Enquadramento profissional

Cláusula 22.^a

Definição de conceitos

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) Grau de qualificação - Nível de competências do exercício de categorias profissionais, com um objetivo funcional comum;

b) Categoria profissional - Designação profissional a que corresponde um determinado conteúdo funcional.

Cláusula 23.^a

Categorias profissionais, graus de qualificação, objetivo e conteúdo funcional

1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais e graus de qualificação constantes do anexo I.

2- O objetivo e o conteúdo funcional de cada grau de qualificação e categoria profissional constam do anexo II.

Cláusula 24.^a

Funções diferentes

1- Considera-se exercício de funções diferentes a atribuição transitória de um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da detida pelo trabalhador.

2- A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, salvo nos casos em que a ausência do substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de ações de formação, exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores ou em autarquias.

3- O trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o seu desempenho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 dias nas situações expressamente previstas no número anterior, ou de 30 dias nos restantes casos previstos no número 1.

4- O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador da mesma categoria profissional.

5-Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo por todos os dias em que tal se verifique igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.

6-Para efeito do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondam a categoria profissional de grau de qualificação superior nos termos do anexo I.

Cláusula 25.^a

Reclassificação profissional

1-Por motivo de incapacidade superveniente do trabalhador, atestada pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, para o desempenho das funções inerentes à categoria detida, pode aquele ser reconvertido para outra categoria profissional, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

2-No caso de mudança para categoria correspondente a grau de qualificação inferior, será garantida ao trabalhador a manutenção da retribuição que o mesmo vinha auferindo até ao momento em que, por via de atualização salarial ou progressão salarial garantida na nova categoria em que o trabalhador tenha sido reclassificado, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.

3-Mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador pode este ser reclassificado numa categoria profissional correspondente a grau de qualificação inferior àquela que detinha, passando a auferir a retribuição da nova categoria, desde que preenchidos os requisitos legais.

4-Nos casos previstos nos números anteriores o trabalhador, para efeitos de progressão salarial garantida, manterá a pontuação que detinha na posição de referência do grau de origem, sendo a primeira progressão, a existir, para a posição de referência, prevista na categoria em que foi reclassificado, de valor imediatamente superior ao valor da posição de referência anteriormente detido pelo trabalhador.

Cláusula 26.^a

Progressão entre graus de qualificação

1-A progressão entre graus de qualificação faz-se através da avaliação da capacidade do trabalhador para o desempenho de funções correspondentes a um grau de qualificação mais elevado e de acordo com as necessidades funcionais e organizativas da empresa.

2-No caso de progressão para grau de qualificação superior, o trabalhador será enquadrado na posição de referência com o valor correspondente à posição de referência anteriormente detida pelo trabalhador, mantendo este para efeitos de progressão salarial garantida, a pontuação obtida na posição de referência do grau de qualificação de origem.

3-A progressão para os graus de qualificação V, VI e VII está sujeita a um período experimental de 3 meses, durante o qual por iniciativa do trabalhador ou da empresa, sem necessidade de qualquer fundamento, pode a progressão ser anulada, retomando o trabalhador o grau de qualificação, categoria profissional, posição de referência e retribuição anteriores.

Cláusula 27.^a

Antiguidade na empresa e na categoria profissional

1-A antiguidade na empresa corresponde ao tempo de serviço na empresa desde a data de admissão, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

2-Nos casos da admissão do trabalhador no quadro permanente ter sido imediatamente antecedida de contrato de trabalho a termo, a antiguidade conta-se desde o início deste contrato a termo, nos mesmos termos previstos no número 1.

3-Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, a antiguidade que detinham à data da cessação de qualquer vínculo laboral anterior que tenham mantido com a empresa.

4-A antiguidade na categoria profissional será calculada de acordo com as regras previstas nos números anteriores, com as devidas adaptações.

5-O disposto na presente cláusula não prejudica a aplicação, aos períodos ocorridos antes da entrada em vigor do presente AE, das regras então vigentes em matéria de contagem da antiguidade na empresa.

CAPÍTULO V

Preenchimento de postos de trabalho

SECÇÃO I

Determinação de necessidades de preenchimento de postos de trabalhoCláusula 28.^a**Determinação de necessidades**

A empresa determinará as suas necessidades de recursos humanos, baseando-se em critérios de carácter técnico, tendo em vista promover o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e a melhoria da eficiência do funcionamento da empresa.

Cláusula 29.^a**Preenchimento dos postos de trabalho**

1-O preenchimento dos postos de trabalho é assegurado por candidatos ou trabalhadores que detenham as competências e potencial adequados ao desempenho dos mesmos e, em caso de igualdade de condições, segundo os seguintes critérios de preferência:

1.º) Trabalhadores do quadro permanente, preferindo aquele que tenha maior antiguidade na categoria profissional;

2.º) Trabalhadores com contrato a termo.

2-O disposto no número anterior não é aplicável aos postos de trabalho cujas funções sejam exercidas em regime de comissão de serviço.

SECÇÃO II

AdmissõesCláusula 30.^a**Admissões**

1-Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho de duração indeterminada ou nas modalidades contratuais previstas na lei.

2-No ato de admissão, a empresa deve facultar ao trabalhador as informações relativas ao contrato de trabalho previstas na lei, nomeadamente as seguintes:

a) Categoria profissional;

b) Local de trabalho;

c) Retribuição;

d) Período normal de trabalho;

e) Data de admissão na empresa;

f) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3-Os candidatos com deficiência física serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções a que se candidatam e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de pessoas com deficiência.

Cláusula 31.^a**Período experimental**

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

a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais dos graus de qualificação I a III;

b) 150 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais do grau de qualificação IV;

c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de quadro, graus de qualificação V a VII.

2- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a 6 meses, ou inferior a 6 meses, respetivamente.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio, salvo nos casos previstos na lei, e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- A duração de anteriores vínculos contratuais entre as mesmas partes, nomeadamente decorrentes de contratação a termo, será tida em conta no cômputo do período experimental, nos termos da lei, desde que o novo vínculo seja constituído antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato anterior, incluindo as renovações do mesmo.

Cláusula 32.^a

Contratos de trabalho a termo

1- O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, para além dos casos previstos na lei, nas seguintes situações:

a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;

b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego, nomeadamente na época do Natal e fim de ano;

c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação.

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

a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 15 dias antes do início da ausência de cada trabalhador a substituir, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite máximo de 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento, ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.

3- Nas situações de substituição direta ou indireta de um ou mais trabalhadores, previstas no número anterior, as funções a exercer pelo trabalhador substituto, as quais se devem compreender dentro da respetiva categoria profissional, podem não coincidir integralmente com as exercidas pelo trabalhador, ou trabalhadores substituídos, quando o exercício das tarefas concretas cometidas a este, ou a estes, dependa de atributos, conhecimentos ou experiência que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO III

Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço

Cláusula 33.^a

Cargos de direção e chefia

1- Os cargos de direção e chefia, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança serão exercidos em comissão de serviço.

2- O preenchimento de cargos de direção e chefia é da competência da empresa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento de cargos de chefia dos níveis 0, 1, 2, 3 e 4 será precedido de concurso e feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4- O exercício de funções em comissão de serviço é considerado para efeitos de atribuição de pontos no âmbito da progressão salarial garantida, nos termos da cláusula 68.^a e do anexo IV.

5- O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 34.^a

Funções especiais

1- As funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente, funções de consultoria e de assessoria a diretores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado, serão exercidas em comissão de serviço.

2- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais.

3- O disposto no número 4 da cláusula 33.^a é aplicável às comissões de serviço previstas na presente cláusula.

4- Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

Cláusula 35.^a

Cessação da comissão de serviço

1- A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa de qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra parte, nos termos e prazos legais.

2- Quando cessar a comissão de serviço o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional.

Cláusula 36.^a

Substituição

1- No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direção ou chefia, o trabalhador substituído auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.

2- A situação de substituição não poderá exceder o período de 8 meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direção e chefia.

3- O disposto no número anterior não é aplicável no caso da ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de ações de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

4- Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 37.^a

Conceito de local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 2, aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

2- O trabalhador pode ter mais do que um local de trabalho para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afetação de trabalhador a tempo completo obrigando-se a empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho, quando tais situações ocorram no mesmo dia de trabalho.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 38.^a

Princípios

1-O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

3-Para efeitos desta secção, entende-se por:

- a) Deslocação em serviço - A prestação temporária de trabalho fora do local habitual;
- b) Local habitual de trabalho - Aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo;
- c) Ajudas de custo - Os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

4- Salvo os casos de trabalho para a execução de projetos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 6 meses seguidos relativamente a cada trabalhador.

5- A existência de prejuízos sérios diretamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.

Cláusula 39.^a

Regresso ao local habitual de trabalho

1- Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 50 km, a empresa deverá assegurar o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, ou à sua residência se mais perto, desde que possível.

2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 120 km, a empresa deverá assegurar o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, em fins de semana e na véspera de dias feriados, desde que possível.

3- Nas deslocações para distâncias superiores a 120 km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, 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 secção, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, ou a sua residência, se mais perto, 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 interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

Cláusula 40.^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 habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento da despesa respetiva;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo.

2- Ao pagamento como trabalho normal do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o tempo de deslocação normal entre a residência e o local habitual de trabalho, que ultrapasse o horário de trabalho.

3- O disposto na alínea b) do número 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea d) do número 2 da cláusula 53.^a

Cláusula 41.^a**Condições para atribuição de ajudas de custo**

- 1- As condições para atribuição de ajudas de custos são as constantes nos números seguintes.
- 2- 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.
- 3- 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 na mesma localidade, ajuda de custo completa;
 - c) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efetuarem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.
- 4- Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais, se aqueles se efetuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

Cláusula 42.^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 ou alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
 - b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra ação de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alorjar-se na forma habitual;
 - c) Efetuadas por trabalhadores em funções de distribuição e/ou de condução;
 - 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 na área coincidente com o respetivo local de trabalho;
 - f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km, contados nos termos do número 4 da cláusula 39.^a;
 - g) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.
- 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 41.^a

Cláusula 43.^a**Não acumulação de subsídios**

- 1- O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.
- 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 42.^a

Cláusula 44.^a**Deslocações de carácter excecional**

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores, poderão excecionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

Cláusula 45.^a**Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

- 1- A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da empresa, salvo parecer médico em contrário.
- 2- Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

3-O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.

4- As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela empresa.

5- As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 46.^a

Procedimentos

1-O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respetivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2- Quando a deslocação se prolongue por período superior a trinta dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3- Normalmente será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4- Excetuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respetivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

Cláusula 47.^a

Prazos

1- Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia cinco do mês imediato àquele a que dizem respeito.

2- Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3- As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de novembro e dezembro.

Cláusula 48.^a

Adiantamentos

1- Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.

2- A importância adiantada deve ser reposta pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

SECÇÃO III

Transferência definitiva de local de trabalho

Cláusula 49.^a

Modalidades

1- Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo, por interesse da empresa, por conveniência de serviço ou permuta, nos termos da lei e do presente AE.

2- A movimentação dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC), desde que se processe dentro da área de influência destes centros, não é considerada mudança de local de trabalho.

Cláusula 50.^a

Transferência por acordo da iniciativa do trabalhador

1- As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador.

2- Quando haja mais de um candidato para o mesmo posto de trabalho, a seleção será feita segundo os seguintes critérios de preferência, pela ordem estabelecida:

1.º) Maior antiguidade na categoria profissional;

- 2.º) Maior antiguidade na empresa;
- 3.º) Melhor avaliação de desempenho;
- 4.º) Juntar-se ao agregado familiar.

3- No caso de estar em causa candidatura a um posto de trabalho num serviço da área de influência do CARC, e em caso de igualdade relativamente aos 1.º, 2.º e 3.º critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.

4- Os postos de trabalho vagos em serviço sede do CARC serão preenchidos por trabalhador com maior antiguidade no CARC preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade na categoria profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, a empresa anunciará as vagas a preencher, através dos meios de comunicação interna, de modo a que todos os trabalhadores possam ter conhecimento.

Cláusula 51.^a

Transferência por interesse da empresa

1- A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.

2- A empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima nos termos seguintes:

- a) 30 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e no novo local for superior a 50 km;
- b) 15 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e novo local de trabalho for igual ou inferior a 50 km.

Cláusula 52.^a

Transferências por conveniência de serviço

1- Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultantes de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço nos termos dos números seguintes.

2- Havendo mais de um trabalhador da mesma categoria profissional a transferir, a seleção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

- a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade, ou menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade, sendo que, em caso de igual tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Não se separar do agregado familiar;
- d) Menor antiguidade na empresa.

3- Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:

- a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;
- b) Maior antiguidade na categoria profissional;
- c) Maior antiguidade na empresa.

4- Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com a antecedência prevista no número 2 da cláusula anterior.

5- Para efeitos do número 2 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

6- Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador.

7- Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço poderá fazer cessar o contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à empresa, com direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fração calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a 3 meses.

Cláusula 53.^a**Despesas decorrentes de mudança definitiva de local de trabalho**

1- No caso de mudança definitiva de local de trabalho por interesse da empresa ou por conveniência de serviço, o trabalhador terá direito a que lhe sejam custeadas as despesas decorrentes de tal mudança, nos termos previstos no número seguinte.

2- Quando da mudança definitiva de local de trabalho implicar a mudança de localidade e de domicílio, a empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;

c) O alojamento condigno a expensas da empresa para o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido, entretanto, habitação;

d) Considerar em regime de ajudas de custo, no caso de acréscimo de encargos para o trabalhador, os seis primeiros meses de permanência do trabalhador transferido no novo local ou, por opção da empresa, assegurar-lhe mensalmente o pagamento do excedente entre a renda de casa paga pelo trabalhador no último mês no local donde é transferido, e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido, até atingir o prazo de um ano após a transferência;

e) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis consecutivos dentro do prazo de trinta dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutra período;

f) Pagar, em casos especiais a definir pela empresa, antecipadamente o quantitativo a que se refere a primeira opção referida na alínea *d)*, numa primeira prestação no montante igual a três meses de ajudas de custo, e o restante em três prestações mensais, a vencer no final de cada um dos meses seguintes.

3- Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das compensações seguintes:

a) Pagamento da diferença do custo de transporte ou da diferença do passe de transporte coletivo que, sendo necessário e suficiente, implique menores encargos;

b) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto na alínea anterior, um mês de vencimento.

Cláusula 54.^a**Permutas**

1- Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efetuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.

2- A permuta é um meio excepcional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

3- Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito à respetiva chefia.

4- Os trabalhadores devem efetuar a permuta no mesmo dia e a mesma efetiva-se nos termos da autorização concedida pela empresa.

5- Nas situações decorrentes da presente cláusula as despesas decorrentes da alteração do local de trabalho correm por conta dos permutantes.

SECÇÃO IV

Duração do trabalhoCláusula 55.^a**Período normal de trabalho**

1- Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

2- O período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e trinta e nove horas semanais.

Cláusula 56.^a**Regime de adaptabilidade**

1-O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto no número 2 da cláusula anterior pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2-O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução ou do aumento do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3-A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.

4-Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objetivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justifiquem.

5-A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.

6-A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos, e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua atividade no regime de adaptabilidade.

7-Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 57.^a**Pausa especial**

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

Cláusula 58.^a**Intervalo de descanso**

1-Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2-O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso 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.

3-Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no número 2 desta cláusula.

4-Sempre que as condições particulares de laboração ou do serviço o justifiquem, o intervalo de descanso poderá ser superior a duas horas ou inferior a uma.

5-Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

Cláusula 59.^a**Repouso**

1-Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2-O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas.

3-O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4-Nos casos previstos nos números 2 e 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder 30 dias.

5-O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

Cláusula 60.^a

Prestação de 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- Aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, será concedido o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadoras grávidas.

3- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

4- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

5- No regime de prestação de trabalho a tempo parcial, a pausa prevista na cláusula 57.^a, será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

SECÇÃO V

Horário de trabalho

Cláusula 61.^a

Regras gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

2- A empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.

3- Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador ser-lhe-á comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4- As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

5- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

6- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7- Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.

8- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

9- São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

10- A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

11- As modalidades e os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE, que não se mostrem conformes ao nele previsto mas que, na ocasião da sua implementação, tenham sido objeto de informação e consulta das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem continuar a ser praticados pela empresa.

Cláusula 62.^a**Modalidades de horários**

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

- a) Horários fixos - Aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;
- b) Horários variáveis - Aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente com o intervalo mínimo de uma semana;
- c) Horários flexíveis - Aqueles em que o trabalhador está obrigado a um período de permanência fixo, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha, sendo o período normal de trabalho semanal computado no período de referência fixado pela empresa;
- d) Horários livres - Aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;
- e) Horários contínuos - Aqueles em que a prestação diária de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo da pausa prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 63.^a**Registo do tempo de trabalho**

- 1- Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados para registo do tempo de trabalho.
- 2- Os trabalhadores ficam sujeitos ao registo previsto no número anterior.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementarCláusula 64.^a**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.
- 2- Nenhum trabalhador será obrigado, para além das situações previstas na lei, a prestar trabalho suplementar, exceto nos seguintes casos:
 - a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afetem a regularidade da exploração;
 - b) Quando se verificarem elevadas percentagens de efetivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;
 - c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.
- 3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, excetuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente inoportuno a sujeição do período de trabalho efetivo aos limites nele fixados.
- 4- Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de uma determinada categoria profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.
- 5- Da existência de elevada percentagem de efetivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos trabalhadores ausentes.
- 6- Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efetivamente prestado.
- 7- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 82.^a
- 8- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:
 - a) Qualidade de trabalhador estudante;
 - b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto ou durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for necessário para a saúde da mãe ou da criança;
 - c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
 - d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.

9- Sempre que, em virtude da prestação de trabalho suplementar e em face da inexistência de transporte público coletivo, o trabalhador tenha comprovadamente acréscimo de despesas com o seu transporte, a empresa assegurará o transporte do trabalhador ou o pagamento do acréscimo da despesa efetuada.

SECÇÃO VII

Trabalho noturno

Cláusula 65.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) A partir da data de entrada em vigor do presente AE⁴, o trabalho noturno é aquele que é prestado entre as 21h00 de um dia e as 8h00 do dia imediato;

b) A partir de 1 de janeiro de 2016, considera-se trabalho noturno aquele que é prestado nos termos do número 1.

2- Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho noturno em face da necessidade dos serviços.

3- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que prestam serviço noturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

CAPÍTULO VII

Retribuições, abonos e subsídios

Cláusula 66.^a

Limites salariais de referência

1- O anexo III estabelece os limites mínimos e máximos de referência das remunerações dos graus de qualificação de cada categoria profissional.

2- Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto para o grau de qualificação da sua categoria profissional.

3- O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao respetivo limite máximo de referência, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da sua categoria profissional.

4- Para todos os efeitos o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$\frac{Rh = Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Rh - Remuneração horária normal;

Rm - Remuneração mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 67.^a

Posições de referência para a progressão salarial

1- Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no limite mínimo previsto no anexo III para o respetivo grau de qualificação.

2- O trabalhador mantém a posição de referência que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

⁴ 7 de março de 2015.

Cláusula 68.^a**Progressão salarial garantida**

1- A progressão salarial dos trabalhadores do quadro permanente constantes do anexo IV faz-se para as posições de referência nele previstas, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

- a) Desempenho adequado: 1 ponto;
- b) Desempenho relevante: 1,2 pontos;
- c) Desempenho superior: 1,5 pontos.

3- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.

4- Logo que o trabalhador acumule, na mesma posição de referência, 6 pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista no anexo IV para a sua categoria profissional ou para o seu grau de qualificação, consoante o caso, com as especificidades previstas nos números seguintes.

5- No caso dos trabalhadores admitidos após 20 de abril de 2008 (inclusive), a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respetivo grau de qualificação, nos termos do quadro 1 do anexo IV.

6- Nos graus de qualificação II e III, previstos no quadro 1 do anexo IV, para os quais está prevista uma posição de referência «P1», a progressão da «posição inicial» para a posição «P1» e desta para a posição «P2» terá lugar, em ambos os casos, ao fim de três anos de desempenho adequado, relevante ou superior. Atingida a posição «P2», as progressões seguintes fazem-se de acordo com o disposto nos números anteriores.

7- As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.

8- Nas situações em que o trabalhador não tenha progressão salarial durante um período consecutivo de 9 anos, pelo facto de não ter atingido a pontuação para o efeito, ser-lhe-á garantido, no final daquele período, uma única vez na sua carreira profissional, a evolução para a posição de referência seguinte àquela que detinha.

9- As faltas injustificadas, os períodos de licença sem vencimento e os decorrentes de outras situações de suspensão da prestação do trabalho por facto imputável ao trabalhador não serão tomados em consideração no período de tempo referido no número anterior.

Cláusula 69.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que integrem o quadro permanente da empresa à data de 31 de dezembro de 2009, mantêm, se for o caso, as diuturnidades que detenham, tendo direito a novas diuturnidades, por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite máximo, contando com as já detidas, de um total de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

3- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir da data de entrada em vigor do presente AE⁵ haverá uma diuturnidade por cada 10 anos de antiguidade na empresa.

4- Para os trabalhadores referidos no número 1 considera-se relevante para efeitos de vencimento de novas diuturnidades todo o tempo decorrido desde o vencimento da última diuturnidade ou, no caso de se tratar da primeira diuturnidade, desde a data da sua admissão.

5- Para os trabalhadores referidos no número 2 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades o tempo de vigência do contrato a termo que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente, mesmo que verificado antes do dia 1 de janeiro de 2010.

6- As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade, nos casos previstos nos números 1 e 2, e de 10 anos, no caso previsto no número 3, todos, da presente cláusula.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em RM para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

⁵ 7 de março de 2015.

8-Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

9-O montante de cada diuturnidade é o constante do número 1 do qnexo V ao presente qcordo.

Cláusula 70.^a

Documento comprovativo da remuneração

1-No ato do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a remuneração corresponde, discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2-O pagamento será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

3-O pagamento da remuneração pode ser efetuado por transferência bancária, vale de serviço ou cheque.

4-O pagamento será efetuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua atividade, quando seja realizado através de vale de serviço ou cheque.

Cláusula 71.^a

Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado é remunerado com os acréscimos previstos na lei.

Cláusula 72.^a

Remuneração por trabalho noturno

O trabalho noturno é remunerado com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 73.^a

Compensação por horário incómodo

1-Por cada dia que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à 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 este seja igual ou superior a quatro horas.

Cláusula 74.^a

Compensação por horário descontínuo

Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comporte um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito à compensação diária, nos termos previstos no número 2 do anexo V.

Cláusula 75.^a

Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 76.^a

Subsídio de férias

1-Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de dezembro nesse ano.

2-No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

3-O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 10 dias úteis.

4- 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 percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 77.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de dezembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Subsídio para obtenção de carta de condução

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

Cláusula 79.^a

Subsídio de condução

1- Os trabalhadores que exerçam as tarefas de recolha, tratamento, transporte ou distribuição de correio, que impliquem a condução de veículos automóveis ou motociclos disponibilizados pelos CTT, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *a)* do número 3 do anexo V.

2- Os condutores de velocípedes disponibilizados pelos CTT, que desempenhem alguma das tarefas mencionadas no número anterior, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *b)* do número 3 do anexo V.

Cláusula 80.^a

Subsídio de transporte próprio

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço e com a anuência prévia da empresa, se deslocarem em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a)* 25 %, do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b)* 12 %, quando se tratar de motociclo;
- c)* 10 %, quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d)* 6 %, quando se deslocarem em velocípede.

Cláusula 81.^a

Subsídio de refeição

1- A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal durante, pelo menos, quatro horas, no montante previsto no número 4 do anexo V.

2- Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a 5 horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de 8 horas.

3- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a)* Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela empresa;
- b)* Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- c)* Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos, salvo ausências por motivo de acidente em serviço.

4- A dispensa do serviço para o exercício de atividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afeta a percepção do subsídio de refeição.

Cláusula 82.^a

Subsídio especial de refeição

1- Será atribuído aos trabalhadores, nos casos de prestação de trabalho suplementar, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas consecutivas e atinja o período normal de almoço (das 12h00 às 14h00) ou do jantar (das 19h00 às 21h00), um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa.

2- O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

Cláusula 83.^a

Subsídio de turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

Cláusula 84.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 85.^a

Descanso semanal

1- Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

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 de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido, nos serviços abertos ao público, transportes ou noutras situações que decorram da legislação nacional ou comunitária, desde que imperativas.

4- Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

- a) Quando se trate de serviços que funcionem ao sábado e/ou ao domingo;
- b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
- c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 59.^a, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.

7- O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

Cláusula 86.^a

Feridos

1- Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2- São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.

3- São igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 87.^a

Dispensa genérica

1- A empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de dezembro a partir das 13h00 e no dia 26 de dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2- Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de dezembro será substituída por dispensa genérica na quarta-feira de cinzas até às 13h00.

3- A prestação de trabalho, nos períodos referidos, é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 88.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

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

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei e no presente acordo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis.

5- No caso do contrato a termo ter uma duração igual ou inferior a 6 meses, as férias serão gozadas no período imediatamente anterior ao final da vigência do mesmo, ou, por acordo, noutra ou noutros períodos.

Cláusula 89.^a

Cumulação de férias

1- No caso do trabalhador pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, tem direito a gozar as férias vencidas em ano anterior até 30 de abril do ano civil seguinte ou, por acordo com a empresa, no decurso do ano civil seguinte, em cumulação total ou parcial com as férias vencidas no início deste.

2- Para efeitos do número anterior, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins até ao 2.º grau da linha reta.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 90.^a

Definição e tipos de falta

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

2- As faltas podem ser:

a) Justificadas com retribuição;

b) Justificadas sem retribuição;

c) Injustificadas.

3-Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

- a) Ausências injustificadas;
- b) Ausências justificadas com perda de retribuição;
- c) Ausências justificadas sem perda de retribuição.

4-Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

Cláusula 91.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei, bem como outras dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente AE;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que, por lei, forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas na qualidade de bombeiro voluntário, ao abrigo do respetivo estatuto.

2-Para efeitos do disposto na alínea d), consideram-se como correspondendo ao cumprimento de obrigações legais, as ausências motivadas pela obrigatoriedade de comparência em tribunais, polícia, ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador.

3-Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea d) do número 1, as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que seja comprovado por documento médico que as mesmas não podem realizar-se fora das horas normais de serviço.

4-No caso de ausências para doação de sangue, o trabalhador poderá faltar no próprio dia, devendo comunicar a ausência com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

Cláusula 92.^a

Faltas justificadas com retribuição

São consideradas como faltas justificadas com retribuição as como tal previstas na lei.

Cláusula 93.^a

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, determinam a perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da Segurança Social;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Para consulta, tratamento e exame médico, nos termos previstos no número 3 da cláusula 91.^a, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida e a este não recorra;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;

e) As previstas na lei como determinando perda de retribuição, bem como as que, não implicando perda de retribuição, sejam superiores ao limite anual estabelecido pela lei;

f) As, como tal, autorizadas ou aprovadas pela empresa.

Cláusula 94.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de mais duas horas diárias, não podendo a duração do trabalho semanal ultrapassar as cinquenta horas, só não contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 95.^a

Situação de doença dos trabalhadores subscritores da CGA

1- Na situação de doença, os trabalhadores da empresa subscritores da CGA beneficiam de um regime específico previsto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

a) Receberem a assistência prevista neste acordo;

b) Salvo o disposto no número 3, receberem, 100 % do vencimento durante os primeiros trinta dias, 85 % do 31.º ao 365.º dia, 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação, sendo que a contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

3- A aplicação do disposto na parte inicial da alínea *b)* do número 2, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

4- 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 estiver em vigor;

c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da empresa;

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.

5- Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

6- O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço.

7- Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;

b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

8- Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

a) Tumores malignos;

b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insuscetível de compensação;

c) Cirroses hepáticas descompensadas;

d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;

e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;

f) Doença infecciosa irreversível como Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA), Hepatite B não compensável, Tuberculose Evolutiva e Hemofilia;

g) Paramiloidose.

9- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

10- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

Cláusula 96.^a

Comunicação e justificação de faltas

1- Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2- Quando imprevisíveis, as faltas e a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3- Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

4- As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

5- A empresa, através da hierarquia competente poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

6- O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

Cláusula 97.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente Acordo ou na lei, devendo a empresa comunicar por escrito tal qualificação ao trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

3- As faltas que tenham sido descontadas nas férias, ao abrigo da cláusula 94.^a, não determinam perda da correspondente antiguidade do trabalhador.

SECÇÃO IV

Cedência ocasional

Cláusula 98.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.

2- O contrato de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

SECÇÃO V

Licenças

Cláusula 99.^a

Licença sem retribuição

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

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com exceção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

4- Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de proteção social.

CAPÍTULO IX

Obras sociais e apoio social e cultural

Cláusula 100.^a

Obras sociais e apoio social

1- Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.

2- A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respetivo âmbito de aplicação.

3- Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no número 1, à exceção do abono de família e prestações complementares.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, poderão beneficiar - mediante adesão individual nos termos da regulamentação própria - do esquema de obras sociais enquanto se mantiverem vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

Cláusula 101.^a

Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

1- A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respetiva.

2- Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afetado pela incapacidade.

4- Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no número 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

5- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

Cláusula 102.^a

Serviços de aconselhamento e apoio

A empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objetivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interação dos indivíduos e dos grupos na situação socio-profissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

Cláusula 103.^a

Atividades de natureza cultural e recreativa

A empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro, quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelo CDCR.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

Constituição e competência

1- As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes da empresa.

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- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar até um máximo de três assessores.

4- Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número 1.

5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

Cláusula 105.^a

Funcionamento

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respetivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

4- A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

5- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.

6- A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.

7- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupadas mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

Cláusula 106.^a

Atribuições

São atribuições da comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar eventuais lacunas bem como outras atribuições que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Cláusula 107.^a

Deliberações

1- A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2- Cada uma das partes dispõe de um voto.

3- Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4- Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.

5- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 108.^a

Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa⁶ é revogado o AE celebrado entre as entidades ora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013.

⁶ 7 de março de 2015.

2- Com a entrada em vigor do presente AE⁷ consideram-se revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao nele disposto ou com ele incompatíveis.

Cláusula 109.^a

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho e os direitos fixados por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis, nomeadamente os decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho identificado na cláusula anterior.

Cláusula 110.^a

Regime legal

1- Às situações que não sejam objeto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor.

2- As normas referidas no número anterior aplicam-se nomeadamente nas seguintes matérias, na parte em que não se encontrem total ou parcialmente tratadas no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

- a) Direitos de personalidade dos trabalhadores;
- b) Igualdade e não discriminação;
- c) Parentalidade;
- d) Trabalhador-estudante;
- e) Férias, feriados e faltas;
- f) Saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Procedimento disciplinar.

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias

Cláusula 111.^a

Licença ilimitada

1- Aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 1969 continuarão a ser aplicáveis os regimes previstos nas cláusulas 38.^a a 43.^a do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de julho de 2006.

2- Aos trabalhadores referidos no número anterior, as ausências por motivo de licença ilimitada descontam-se na antiguidade na empresa.

Cláusula 112.^a

Categorias residuais

As categorias profissionais constantes do quadro 2 do anexo I mantêm-se como residuais, com o respetivo conteúdo funcional constante do anexo II.

Cláusula 113.^a

Promoção garantida

1- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente até 19 de abril de 2008 inclusive, e que nessa data estavam integrados nos grupos profissionais e letras constantes das colunas 1 e 2 do quadro 2 do anexo IV, é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na coluna 5 do referido Quadro 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do anexo II do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, computando-se todo o tempo entretanto decorrido.

2- A promoção prevista no número anterior produz efeitos à data em que o trabalhador preencha as regras constantes do anexo II do AE publicado no supramencionado *Boletim do Trabalho e Emprego* e processa-se

⁷ 7 de março de 2015.

tendo em conta os valores em vigor à mesma data, nos termos previstos nas colunas 4 e 5 do quadro 2 do anexo IV.

3-Os trabalhadores que tenham já beneficiado de uma promoção processada, entre 20 de abril de 2008 (inclusive) e a data da entrada em vigor do presente AE⁸, de acordo com as regras a que se refere o número anterior, não são abrangidos pelo disposto no número 1.

4-Verificada a promoção prevista nos números precedentes, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto nos números 1 a 4 e 7 a 9 da cláusula 68.^a, efetuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na coluna 6 do quadro 2 do anexo IV correspondente ao grupo profissional e letra detidos pelo trabalhador em 19 de abril de 2008.

Cláusula 114.^a

Efeitos decorrentes da caducidade do AE

1-Para além do disposto na lei, verificando-se a caducidade do presente AE, mantêm-se em vigor relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos, enquanto não produzir efeitos outra convenção ou decisão arbitral, os regimes decorrentes das seguintes cláusulas:

- a) Diuturnidades (cláusula 69.^a);
- b) Local de trabalho, deslocações em serviço e transferência definitiva de local de trabalho (cláusulas 37.^a a 54.^a), durante o prazo de 1 ano a contar da data da caducidade do presente AE;
- c) Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço, nos termos das cláusulas 33.^a a 36.^a do presente AE.

2-Verificando-se a caducidade do presente AE, o número máximo de membros da direção das associações sindicais outorgantes que beneficiam do crédito de horas referido no número 3, é determinado nos seguintes termos:

- a) Associação sindical com menos de 75 trabalhadores da empresa filiados - 1 dirigente;
- b) Associação sindical com 75 a 149 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;
- c) Associação sindical com 150 a 299 trabalhadores da empresa filiados - 3 dirigentes;
- d) Associação sindical com 300 a 699 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;
- e) Associação sindical com 700 a 1499 trabalhadores da empresa filiados - 5 dirigentes;
- f) Associação sindical com 1500 a 2499 trabalhadores da empresa filiados - 7 dirigentes;
- g) Associação sindical com 2500 a 3999 trabalhadores da empresa filiados - 9 dirigentes;
- h) Associação sindical com 4000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 11 dirigentes.

3-O crédito de horas referido no número anterior, corresponde a 8 ou 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição, consoante se verifique a situação referida, respetivamente, nas alíneas a) a c) ou d) a h), do número anterior.

Cláusula 115.^a

Aumento do período normal de trabalho semanal

Em relação aos trabalhadores que no dia anterior à data de entrada em vigor do presente AE⁹, cujo período normal de trabalho (PNT) semanal, a tempo completo, era inferior a 39 horas semanais, e que por força do disposto na cláusula 55.^a passam a ter um PNT de 39 horas semanais, é concedido o seguinte benefício:

- a) No ano civil de 2015, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;
- b) No ano civil de 2016, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;
- c) À marcação e gozo dos dias de dispensa referidos nas alíneas anteriores será aplicável o regime legal de férias.

⁸ 7 de março de 2015.

⁹ 6 de março de 2015.

ANEXO I

(Cláusula 23.ª número 1)

Quadro 1

Categorias profissionais e graus de qualificação

Categoria profissional		Grau de qualificação
ESG - Empregado/a de serviços gerais		I
CRT - Carteiro/a		II
OAN - Operador/a administrativo/a e de apoio ao negócio		II
TNG - Técnico/a de negócio e gestão		III
TSR - Técnico/a sénior		IV
QDR - Quadro	Especialista I	V
	Especialista II	VI
	Especialista sénior	VII

Quadro 2

Categorias profissionais residuais ⁽¹⁾

Categoria profissional		Grau de qualificação
MOT - Motorista		II
TEP - Técnico/a de equipamento postal		III
OSI - Operador/a de sistemas informáticos		III
TDG - Técnico/a de desenvolvimento e gestão de sistemas		IV

⁽¹⁾ Aplicável apenas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE (7 de março de 2015), se encontrem já classificados em cada uma das categorias.

ANEXO II

**Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação
(Cláusula 23.ª número 2)**

Grau de qualificação I

Executar atividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

ESG - Empregado/empregada de serviços gerais

Efetuar atividades de suporte que não requeiram qualificação específica, nomeadamente no âmbito do registo e reprodução de dados e documentos, da limpeza e conservação de meios e infraestruturas.

Grau de qualificação II

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da atividade exercida, desde o contacto com o cliente (interno ou externo) até à finalização do serviço, operando os meios à sua disposição.

CRT - Carteiro/carteira

Executar tarefas inerentes à fase do ciclo operativo em que intervém.

Executar as tarefas inerentes às atividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objetos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha de elementos e outros indicadores de atividade.

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de objetos postais e outros serviços de terceiros contratualizados com os CTT, no quadro da atividade e negócio postal, nomeadamente os associados a atividades de distribuição, entrega, cobrança, promoção, venda, recolha e tratamento de informação.

Efetuar assistência e atendimento a clientes, em situações específicas, e colaborar na promoção e venda da gama de produtos e serviços comercializados pelos CTT.

Colaborar em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho ou dos serviços postais.

Conduzir os veículos de serviço, comunicando as deficiências verificadas e os casos de avaria ou anomalia do veículo, de modo a poder ser providenciado o andamento do serviço.

OAN - Operador/operadora administrativo/a e de apoio ao negócio

Executar tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando o equipamento adequado (informático ou outro).

Executar tarefas administrativas, de organização, e gestão documental ou de conservação e manutenção de infraestruturas, materiais ou equipamentos.

MOT - Motorista (residual)

Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detetando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

Grau de qualificação III

Organizar e executar as atividades ligadas à prossecução dos objetivos da respetiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

TNG - Técnico/técnica de negócio e gestão

Nas áreas operacionais:

Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objetivos estabelecidos e as campanhas em curso.

Organizar e executar tarefas ligadas ao ciclo operacional dos correios, que requeiram conhecimento aprofundado deste ciclo e do portefólio CTT, visando melhorias de eficiência.

Executar os procedimentos necessários ao atendimento a clientes e à finalização dos serviços, cobrança e assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados.

Monitorizar a satisfação dos clientes e promover a sua fidelização.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Organizar e executar as tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, que requeiram conhecimentos específicos (normas e regulamentos, processos de trabalho, tecnologia, etc.), utilizando o equipamento adequado.

Analisar a informação pertinente e efetuar propostas no sentido da melhoria dos procedimentos.

Colaborar nas ações e trabalhos de instalação e montagem, manutenção preventiva e corretiva, execução e controlo da operacionalidade dos sistemas de informação, equipamentos postais e outros recursos da área onde exercem a atividade.

OSI - Operador/operadora de sistemas informáticos (residual)

Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objetivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e proteção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam tarefas elementares de deteção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

TEP - Técnico/técnica de equipamento postal (residual)

Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da eletromecânica ou eletrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, eletromecânico, elétrico e eletrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diagramas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à deteção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na conceção e análise de projetos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, eletromecânicos e eletrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais. Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal. Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução.

Áreas de especialização: Eletrónica de equipamento postal; Eletromecânica de equipamento postal.

Grau de qualificação IV

Recolher e tratar a informação pertinente, de forma a monitorizar a satisfação e expectativas dos clientes e contribuir com propostas de solução para a resolução de problemas, de índole operacional.

TSR - Técnico/técnica sénior

Nas áreas operacionais:

Garantir a execução de processos operacionais.

Comercializar o portefólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades e tendências identificadas.

Realizar tarefas de atendimento e apoio a clientes e de assistência pré ou pós-venda, no âmbito da unidade a que estão afetos.

Avaliar a satisfação dos clientes e propor medidas de fidelização e captação de receita.

Colaborar na análise de processos e procedimentos, redistribuição de recursos, organização de layouts e outros estudos que visem a adequação operacional ao intento estratégico.

Propor intervenções no sentido da otimização de processos, ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de serviço.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Garantir a execução de processos de suporte.

Propor as melhorias a introduzir nos processos e procedimentos de suporte, com vista à contínua adequação às necessidades do cliente interno e às atividades do negócio.

Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação.

Procurar, continuamente, ganhos de eficiência.

Participar em ações que visem a análise, organização, conceção e realização do trabalho de desenvolvimento e gestão de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito dos objetivos da área em que se integram.

TDG - Técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas (residual)

Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à conceção, ensaio, implantação e reformulação de unidades de cadeias de tratamento automático, e executam estudos, trabalhos de instalação, construção, conservação e manutenção de equipamentos postais e sistemas que requerem uma elevada qualificação técnica, podendo conceber/planificar esses mesmos trabalhos, bem como definir as normas e rotinas de manutenção de equipamentos ou sistemas.

Programam aplicações e/ou rotinas, executam adaptações de software e apoiam a utilização de equipamentos informatizados.

Colaboram com outros profissionais nas matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do traba-

lho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

Graus de qualificação V, VI e VII

QDR - Quadro

Intervêm tecnicamente a nível da conceção, programação, execução e controlo das políticas empresariais, no âmbito dos processos de gestão em que se achem funcionalmente integrados.

Grau de qualificação V

Especialista I

Responsabilidade - O trabalho é-lhe atribuído com especificações e enquadramentos técnicos de pormenor, a partir dos quais atua com relativa autonomia. É sujeito a supervisão técnica frequente por parte do responsável imediato. Encarrega-se, esporadicamente, de garantir as articulações interfuncionais. Pode por vezes coordenar tecnicamente profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico - Subordina o desenvolvimento dos seus trabalhos à observância dos enquadramentos de estratégia e de política empresarial que lhe são transmitidos, seguindo os planos e processos de atuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de atividades mais ajustada à consecução dos objetivos fixados, agindo numa perspetiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

Excelência técnica - Deteta, analisa e trata os detalhes técnicos necessários à elaboração dos seus estudos e pareceres, por norma respeitantes à resolução de problemas confinados à área funcional respetiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na atuação prática, e age sobretudo a nível da execução técnica especializada. Possui a noção clara de que as necessidades do cliente, para o qual se acha orientado, deverão ser satisfeitas de forma adequada.

Grau de qualificação VI

Especialista II

Responsabilidade - O trabalho é-lhe atribuído com as orientações técnicas e de gestão consideradas mais relevantes, ficando sujeito a supervisão técnica, espaçada, pelo responsável imediato. Garante as articulações interfuncionais necessárias e pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico - Identifica os passos necessários para articular o desenvolvimento do seu trabalho com as estratégias e as políticas empresariais, cuja definição por vezes apoia, e possui a perceção clara dos pressupostos técnicos e das condicionantes delas decorrentes. Conhece, analisa e leva em conta a influência dos comportamentos organizacionais e as consequências do processo de mudança, procurando agir tecnicamente sobre eles.

Excelência técnica - Desenvolve projetos, ações e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspetos relevantes, e determinando, por via de regra com algum apoio da sua supervisão técnica, os passos necessários para a realização dos objetivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também atuar, algumas vezes, no âmbito da conceção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adoção das melhores práticas, que subordina a uma orientação clara para o cliente.

Grau de qualificação VII

Especialista sénior

Responsabilidade - O trabalho é-lhe por via de regra confiado com explicitação dos objetivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projetos, ações e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento estratégico - Participa de forma determinante na conceção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objetivos específicos, planos, projetos, ações e soluções técnicas e de gestão. Contribui frequentemente, em grande parte por iniciativa própria, para a alteração de

sistemas e instrumentos de gestão, concretizando soluções com impacto significativo em toda a organização e muito relevantes no que respeita ao processo de mudança empresarial.

Excelência técnica - Decompõe com facilidade e segurança problemas complexos nos seus detalhes mais relevantes, analisa e articula os aspetos quantitativos e qualitativos, desenvolve abordagens profundas e criativas sobre as opções possíveis e suas implicações a nível empresarial e propõe soluções ajustadas e inovadoras. Trabalha com frequência a elevado nível de conceção técnica. Distingue-se por uma atitude permanente de procura, estudo e implementação das melhores práticas. Assume como prioridade a orientação para o cliente, incorporando-a por sistema nos trabalhos e projetos que concretiza.

ANEXO III

Limites salariais de referência¹⁰**(Cláusula 66.ª número 1)**

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	765,00	994,80
II	765,00	1 322,20
III	765,00	1 634,37
IV	765,00	1 955,42
V	940,28	1 990,10
VI	1 482,79	2 411,40
VII	2 271,58	2 853,17

ANEXO IV

Progressão salarial garantida¹¹

Quadro 1

(Cláusula 68.ª números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	765,00	765,00	765,00	765,00	765,00	765,00	788,58	835,73	889,41
II	765,00	765,00	765,00	765,00	804,37	862,59	927,38	1 003,39	1 107,63
III	765,00	765,00	788,58	894,91	1 003,39	1 134,39	1 255,11	1 379,25	1 487,80
IV	765,00	862,59	1 003,39	1 134,39	1 255,11	1 379,25	1 487,80	1 584,93	1 688,23

¹⁰ Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

¹¹ Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

ANEXO V

Cláusulas de expressão pecuniária

1- Diuturnidades (cláusula 69. ^a)	30,57 €;
2- Compensação por horário descontínuo (cláusula 74. ^a)	1,49 €/dia;
3- Subsídio de condução (cláusula 79. ^a)	
a) Automóvel/motociclo	2,16 €/dia;
b) Velocípedes	1,18 €/dia.
4- Subsídio de refeição (cláusula 81. ^a)	9,12 €/dia ¹² .

ANEXO VI

Progressão de dirigentes sindicais

Considerando que as associações sindicais pretendem manter os regimes sobre progressão profissional aplicáveis aos dirigentes sindicais que se encontravam consignados nos AE identificados no número 1 da cláusula 111.^a do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, observar-se-ão as seguintes as regras:

1- O disposto no número 7 da cláusula 68.^a do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SINDETELCO, SITIC, SINQUADROS, SICOMP, SINTTAV, FENTCOP, CGSI, SERS, SNEET e SINCOR, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.^a não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

2- O disposto no número 8 da cláusula 68.^a do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SNTCT, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.^a não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

Lisboa, 30 de março de 2023.

Pelos CTT - Correios de Portugal, SA:

João Miguel Gaspar Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Adriano Manuel Mota Costa, na qualidade de membro da direção nacional.

Anabela Ferreira Nazaré, na qualidade de membro da direção nacional.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, na qualidade de membro da direção nacional.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Mídia e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Victor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Victor Manuel Leal Pereira, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Ilídio Salgado Marçal, na qualidade de secretário-geral adjunto.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.

Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira, na qualidade de vice-presidente da direção e da comissão executiva.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

Paulo Fernando Leal Vilariço, na qualidade de mandatário.

¹² Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Carvalho Branco, na qualidade de mandatário.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

Adalberto António Sousa Silva Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Francisco António Pereira Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Paulo Sérgio da Silva Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de presidente da direção nacional e executiva.

Paulo Francisco Correia Gonçalves, na qualidade de vice-presidente da direção nacional e executiva.

Paula Cristina dos Santos Rosa, na qualidade de vogal da direção executiva.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

António Marques Moura, na qualidade de membro da direção.

Luís António Pires Batista, na qualidade de membro da direção.

Pela Confederação Geral dos Sindicatos Independentes - CGSI:

Amândio Cedeira Madaleno, na qualidade de coordenador geral e mandatário.

Virgílio Emanuel Reis Rivotti, na qualidade de coordenador e mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Confederação Geral dos Sindicatos Independentes - CGSI, representa o seguinte sindicato:

- ST - Sindicato dos Transportes.

Depositado em 22 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 162/2023, 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 adesão entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA

A Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, com o número de pessoa coletiva 500 726 477, com sede na Avenida Santos Dumont, 57, 6.º, 7.º e 8.º, 1050-202 Lisboa, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, bem como no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, celebrado entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo AE em apreço um total de 1 empregador e 40 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 3 (três) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a terceira a instruir o depósito na DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 19 de dezembro de 2022.

Pela Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

João Paulo Quinzico Delgado, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Joaquim Manuel Simplicio Anacleto, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado em 29 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 169/2023, 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 SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 129, onde se lê:

«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 21, de 8 de junho 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.»

Deve ler-se:

«Cláusula única

(Revisão parcial)

As tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SINPROFARM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 de maio de 2023 (inclusive), as previstas no anexo I.»

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Sindicato das Comunicações - STC - Constituição**

Estatutos aprovados em 11 de maio de 2023.

CAPÍTULO I**Denominação, âmbito e sede****Artigo 1.º**

O Sindicato das Comunicações - STC, com a sigla STC, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, que exercem a sua atividade profissional exclusivamente correlacionada com o sector das comunicações; bancário; ferroviária; serviços e afins.

Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

O sindicato tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II**Princípios fundamentais****Artigo 4.º**

1- O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da democracia e unidade sindical.

2- O sindicato defende os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores nos campos económico, social, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e pela emancipação da classe trabalhadora.

3- O sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

4- O sindicato exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

5- É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector das comunicações, salvo quando em representação dos trabalhadores.

Artigo 5.º

A democracia sindical regula toda a organização e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

O sindicato enquanto associação autónoma de trabalhadores, empenha-se na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, o que passa pela transformação da atual sociedade, para o que é indispensável a unidade de todos os trabalhadores através das suas associações representativas e pelo combate a todas as formas de divisão.

Artigo 6.º

1- O sindicato pode filiar-se noutras organizações sindicais de nível superior no âmbito internacional, de acordo com deliberação prévia dos associados, expressa por voto secreto em assembleia geral, convocada para o efeito a requerimento da direção.

2- Nos termos do número anterior, a assembleia geral será precedida de discussão, em moldes a definir pela assembleia de delegados, de modo a proporcionar deliberações amplamente participadas.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo STC o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- As tendências existentes no STC exprimem correntes de opinião político-sindical no quando da unidade democrática consubstanciada pelo STC.

3- O reconhecimento e a regulamentação das tendências do STC são aprovados em congresso.

4- As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concessão política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos.

5- Aos trabalhadores filiados no STC, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

6- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho geral.

7- Cada tendência é uma formação integrante do STC, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

8- Os poderes e competências das tendências organizadas no seio do STC são:

a) Indicar quem em seu nome se dirigirá aos presentes em cada região dos órgãos do sindicato;

b) Solicitar reuniões com outras tendências reconhecidas no sindicato;

c) Solicitar uma interrupção dos trabalhos por um tempo não superior a quinze minutos no sentido de construir soluções consensuais para os assuntos em debate;

d) Usar da palavra, em acumulação, cujo tempo seja cedido por participantes inscritos, desde que estes aceitem e que sejam dessa tendência sindical;

e) O que o conselho geral reconhecer.

9- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral, assinada pelos sócios que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

10- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

11- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos (5 %) cinco por cento dos candidatos aos órgãos do STC.

12- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

13- A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral eleitoral.

14- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

15- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do STC não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

16- Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

17- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

18- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do STC;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;
- d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 8.º

O sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos e individuais dos associados;
- b) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos associados de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- c) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- e) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e pelo fim da exploração;
- f) Cooperar com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- g) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença, quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas, quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer direitos dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- a) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- c) Prestar assistência sindical e jurídica aos associados em questões ligadas à relação de trabalho, acidentes de trabalho, doenças profissionais e segurança social, podendo prestar assistência judiciária nos casos em que a direção delibere ser essa a forma de enquadramento do conflito, assegurando o pagamento das custas e preparos; a direção definirá a todo o tempo esta matéria em regulamento interno;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- e) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e da regulamentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito;
- g) Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 10.º

1- Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

2- A aceitação ou recusa de filiação é competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral.

3- Tem legitimidade para interpor recurso, o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4- Os associados que passem à situação de pré-reformados manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos.

Artigo 11.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;
- c) Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais e económicos comuns aos associados;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos, desde que tenha seis meses de sindicalização efetiva e com a respetiva quotização paga, após a inscrição ou reinscrição no sindicato;
- f) Ser informado regularmente, da atividade desenvolvida pelo sindicato;
- g) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por conveniente à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considerarem lesivos dos seus interesses;
- j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- l) Exercer o direito de tendência na forma que vier a ser definida pela assembleia geral;
- m) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do sindicato e do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável e o cartão de identificação de associado.

Artigo 12.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a transferência de serviço, alteração de condições do respetivo contrato individual de trabalho, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 13.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer atividade profissional no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos ou deixarem de a exercer no território nacional, exceto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses e, se depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efetuarem o seu pagamento no prazo de um mês a contar da data da receção do aviso.

Artigo 14.º

1- Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela primeira assembleia de delegados a realizar, exceto se a assembleia já tiver sido convocada, e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2- Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 12.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 18.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual dará conhecimento do caso ao delegado sindical eleito no local de trabalho do associado envolvido e nomeará para o efeito uma comissão de inquérito, que no prazo de trinta dias apresentará as conclusões.

2- A direção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar, se a gravidade da infração o justificar.

3- Concluído o processo disciplinar será proferida decisão pela direção.

4- Da decisão da direção cabe recurso à assembleia de delegados e em última instância à assembleia geral, desde que apresentado à respetiva mesa no prazo máximo de quinze dias, a partir da data do conhecimento daquela decisão, devendo o recurso ser obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após o conhecimento da decisão, exceto se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 19.º

Os órgãos dirigentes do sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- a) A direção.

Artigo 20.º

1- A eleição para qualquer dos órgãos da organização do sindicato será sempre feita através de voto secreto.

2- A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 21.º

1- O exercício de cargos sindicais é não remunerado.

2- Os membros eleitos do sindicato, bem como outros associados que, por motivo do desempenho de funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias líquidas de impostos que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respetivas empresas, em moldes a definir pela direção.

Artigo 22.º

1- Os membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, podem ser destituídos pela assembleia que os elegeu, desde que convocada expressamente para este efeito, com a antecedência de trinta dias, e desde que expressa por voto direto e secreto por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- A assembleia que destituir 50 % ou mais dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos de os números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de noventa dias, desde que a substituição se concretize antes de iniciado o último ano de mandato.

5- Os membros eleitos em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

6- Qualquer dos órgãos da organização do sindicato que fique reduzido em menos de metade da sua composição inicial deverá suscitar a realização de eleições extraordinárias no prazo máximo de noventa dias.

Artigo 23.º

O funcionamento de cada órgão do sindicato será objeto de regulamento a aprovar pelo respetivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna do sindicato, a saber:

a) Convocação das reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efetiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respetiva ordem de trabalhos;

b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;

c) Reconhecimento aos respetivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum;

d) Exigência de um quorum para as reuniões;

e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;

f) Obrigatoriedade do voto presencial;

g) Elaboração de atas das reuniões;

h) Divulgação obrigatória aos membros do respetivo órgão das atas das reuniões, desde que o solicitem, e publicação das deliberações de órgãos deliberativos ou fiscalizadores;

i) Coordenação eleita pelo respetivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;

j) Responsabilidade coletiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu, pela ação desenvolvida;

l) Responsabilidade coletiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e solidária de funcionamento.

SECÇÃO II

Organização nacional

SUBSECÇÃO I

Órgãos

Artigo 24.º

Os órgãos do sindicato de âmbito nacional são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direção;
- d) Assembleia de delegados;
- e) Comissão fiscalizadora de contas.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 25.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 26.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direção;
- b) Deliberar sobre a destituição da mesa da assembleia geral e da direção;
- c) Deliberar da filiação do sindicato em qualquer organização sindical de nível superior, de âmbito nacional ou internacional;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, do regulamento da assembleia de delegados, do regulamento da assembleia geral e do regulamento eleitoral;
- g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- i) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 27.º

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 26.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, duzentos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, dele constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2, o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de quinze dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de trinta dias.

Artigo 28.º

- 1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.
- 2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 29.º

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a eleger entre si.

Artigo 30.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

SUBSECÇÃO IV

DIRECÇÃO

Artigo 31.º

- 1- A direção do sindicato é constituída por 7 membros, com 1 presidente, 1 vice-presidentes, 1 secretário-geral e 4 vogais.
- 2- Na composição da direção, sendo possível, é aconselhável que seja tida em conta a proporcionalidade da distribuição dos associados por delegações, empresas, e/ou grupos empresariais.

Artigo 32.º

A direção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Estabelecer o número de elementos do secretariado permanente e designar ou eleger os seus membros;
- b) Designar ou eleger, de entre os membros do secretariado permanente, o secretário-geral do sindicato;
- c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- d) Fixar as suas reuniões ordinárias;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

Artigo 33.º

Compete à direção, em especial:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de ação aprovados pela assembleia eleitoral;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente à assembleia de delegados, o relatório e contas, o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres da comissão fiscalizadora de contas;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos e os recursos humanos do sindicato;
- f) Criar delegações ou outras formas de organização descentralizadas do sindicato, ouvidos os associados interessados, após obtido o parecer da assembleia de delegados;
- g) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como definir a política de pessoal aplicável, a nível nacional, de acordo com as disposições legais;
- j) Garantir uma organização eficiente dos serviços do sindicato;
- l) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da atividade sindical e coordenar a sua atividade;
- m) Convocar e presidir às reuniões da assembleia de delegados;

- n) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- o) Desenvolver os esforços tendentes a alargar e a aprofundar a unidade dos trabalhadores e a reforçar a sua organização;
- p) Harmonizar as reivindicações e propostas dos associados e negociar e assinar convenções coletivas de trabalho;
- q) Manter os associados informados da sua atividade e da vida do sindicato em geral;
- r) Propor a filiação do sindicato em organizações sindicais de nível superior.

Artigo 34.º

A direção reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e as suas deliberações serão tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

Artigo 35.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção, sendo obrigatória a assinatura do presidente ou do tesoureiro.

2- A direção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 36.º

Compete ao secretariado permanente, em especial:

- a) Assegurar a atividade do sindicato;
- b) Preparar as reuniões da direção;
- c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direção, nomeadamente a gestão corrente entre as suas reuniões;
- d) Dar execução às deliberações da direção.

Artigo 37.º

Compete ao secretário-geral do sindicato, em especial:

- a) Ser o representante e o porta-voz do sindicato e da direção, podendo delegar num outro membro da direção;
- b) Dirigir as reuniões da direção e do secretariado permanente;
- c) Convocar reuniões extraordinárias;
- d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direção;
- e) Coordenar a atividade geral do sindicato.

SUBSECÇÃO V

Assembleia de delegados

Artigo 38.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

Artigo 39.º

1- A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objeto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

2- A assembleia de delegados poderá ser restrita aos delegados sindicais representantes de trabalhadores em mais do que uma empresa, desde que abrangidos pelo mesmo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, para debater assuntos de interesse específico dos associados dessas empresas.

Artigo 40.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político/sindical na perspetiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;
- b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas

democraticamente e de acordo com os estatutos;

- d)* Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direção;
- e)* Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f)* Deliberar sobre o recurso da decisão da direção face a processo disciplinar instaurado a um associado;
- g)* Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas apresentado pela direção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas;
- h)* Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato;
- i)* Promover todas as ações tendentes a reforçar a organização do sindicato e a alargar a unidade dos associados;
- j)* Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l)* Eleger e destituir a comissão fiscalizadora de contas;
- m)* Aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano de atividades apresentados pela direção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas.

SUBSECÇÃO VI

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 41.º

A comissão fiscalizadora de contas compõe-se de três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 42.º

1- A eleição da comissão fiscalizadora de contas é feita através de voto direto e secreto pela assembleia de delegados, expressamente convocada para o efeito.

2- Os membros da comissão fiscalizadora de contas serão eleitos de entre os membros da assembleia de delegados.

3- Os membros da comissão fiscalizadora de contas na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto nas alíneas *g)* e *m)* do artigo 40.º destes estatutos, não terão direito a voto naquelas matérias.

Artigo 43.º

A comissão fiscalizadora de contas reunirá, pelo menos, de três em três meses e sempre que para tal seja convocada pelo seu presidente, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

Artigo 44.º

Compete à comissão fiscalizadora de contas, em especial:

- a)* Examinar toda a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;
- b)* Fiscalizar a atuação no âmbito económico e financeiro;
- c)* Emitir parecer sobre o relatório e contas e o orçamento;
- d)* Elaborar estudos e pareceres na área da sua competência ou providenciar que aqueles sejam efetuados;
- e)* Dar conta da atividade desenvolvida à assembleia de delegados.

SECÇÃO III

Organização na empresa

Artigo 44.º

A organização do sindicato na empresa é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a)* Plenário de trabalhadores;
- b)* Comissão sindical;
- c)* Delegados sindicais;
- d)* Comissões profissionais.

Artigo 45.º

1- A secção sindical é constituída por todos os trabalhadores filiados no sindicato que exercem a sua atividade em determinada empresa.

2- Poderão participar na secção sindical os trabalhadores da empresa não filiados no sindicato, desde que assim o deliberem os trabalhadores filiados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3- Compete à secção sindical o exercício da atividade sindical na empresa, bem como participar, através dos respetivos órgãos, na atividade desenvolvida pelo sindicato a todos os níveis.

Artigo 46.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do coletivo de trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 47.º

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais de uma empresa.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

Artigo 48.º

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade do sindicato na empresa e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma empresa ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão dos trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3- A eleição e exoneração dos delegados sindicais será objeto de regulamento.

Artigo 49.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que a informação do sindicato chegue a todos os trabalhadores do sector;
- e) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições gerais, legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;
- h) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direção;
- j) Estimular a participação dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não filiados no sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;
- n) Contribuir para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- o) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- p) Comunicar imediatamente à direção eventuais mudanças de sector;
- q) Comparecer nas assembleias de delegados, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- r) Consultar os trabalhadores que representam sobre os assuntos sindicais e orientar o exercício das suas funções de acordo com as posições expressas pela maioria desses trabalhadores;
- s) Dar parecer aos órgãos do sindicato sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

Artigo 50.º

1- As comissões profissionais compõem-se, num mínimo, de três elementos eleitos de entre os associados da mesma categoria ou carreira profissional.

2- As comissões profissionais constituem um apoio técnico a quem compete apresentar à direção propostas de solução sobre questões especificadamente relacionadas com a categoria ou carreira profissional e respetivas condições de prestação de trabalho.

3- Compete à direção ou aos associados diretamente interessados a constituição de comissões profissionais.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 51.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) Receitas provenientes de quaisquer iniciativas;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 52.º

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 0,5 % da sua remuneração base ilíquida mensal 12 vezes por ano ou da sua prestação mensal de pré-reforma salvo nos casos em que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar obrigatório ou desemprego não subsidiado.

2- Cabe à assembleia de delegados definir a forma da cobrança da quotização.

Artigo 53.º

1- Os fundos são obrigatoriamente aplicados na realização dos fins estatutários, e na cobertura de todas as despesas e investimentos resultantes da atividade do sindicato.

2- A atribuição de verbas para as delegações do sindicato é fixada anualmente pela assembleia de delegados, sob proposta da direção.

Artigo 54.º

1- A direção deverá submeter à aprovação da assembleia de delegados, até 31 de março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior e, até 31 de dezembro de cada ano, o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte.

2- O relatório e contas, bem como o orçamento e o plano de atividades estarão patentes aos associados na sede, delegações e outros locais de funcionamento do sindicato, com a antecedência mínima de quinze dias sobre a data da realização da assembleia de delegados e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegado sindicais.

3- No caso de, por qualquer circunstância, o orçamento não tiver sido aprovado e enquanto o não for, é aplicável a utilização por duodécimos do orçamento do ano anterior.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 55.º

A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia.

Artigo 56.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 57.º

Os presentes estatutos e respetivos anexos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

Artigo 58.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de trinta dias.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 59.º

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, reger-se-ão pelo regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 60.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses que antecedem o termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direção.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 61.º

O símbolo do sindicato é constituído pelas iniciais STC em preto, com dois traços, vermelho e cinzento.

Artigo 62.º

A bandeira do sindicato é de tecido branco com o símbolo do sindicato ao centro.

CAPÍTULO XII

Casos omissos

Artigo 63.º

A resolução de casos não previstos e de dúvidas que se venham eventualmente a colocar na aplicação destes estatutos será definida pela mesa da assembleia geral.

Registado em 22 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de abril de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e abrangência geográfica e símbolos

Artigo 1.º

Denominação, duração e sigla

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN é uma associação de classe constituída por tempo indeterminado, regida pelos presentes estatutos.

2- O Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN adota a sigla «STRN».

Artigo 2.º

Abrangência

O STRN abrange todos os trabalhadores do setor dos registos e do notariado que nele livremente se filiem e que, independentemente da natureza jurídica do respetivo vínculo, exerçam a sua atividade profissional no âmbito dos órgãos da administração pública e demais entidades de direito público ou privado, e respetivas unidades orgânicas, a que estejam atribuídos os serviços de registo e notariado, e ainda dos que, havendo-a exercido, se encontrem na situação de aposentados.

Artigo 3.º

Sede

1- A sede do STRN é em Lisboa, ou em concelho limítrofe.

2- As instalações do Porto servirão de apoio a toda a atividade sindical.

3- O STRN exerce a sua atividade em todo o território nacional.

4- O STRN, sempre que se entenda conveniente à prossecução dos fins legais, pode deliberar a criação de outras formas de representação descentralizada, para além das consagradas nos presentes estatutos.

Artigo 4.º

Símbolos

1- Os símbolos do STRN são a bandeira e o emblema, aprovados em assembleia geral.

a) A bandeira é de forma retangular, de fundo branco, com a gravação do símbolo ao centro e rodeado pela designação «Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN» em letras azuis.

b) O emblema do STRN é constituído por uma pena sob fundo azul, significando a atividade desenvolvida pelos funcionários dos registos e do notariado.

2- Os símbolos do STRN podem ser alterados em assembleia geral reunida em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, por proposta da direção nacional.

Artigo 5.º

Filiação

O STRN pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 6.º

Princípios

1- O STRN orienta a sua ação na linha dos princípios de auto-regulamentação, organização e gestão democráticas e da solidariedade entre todos os associados.

2- O STRN exerce a sua atividade com total independência e autonomia relativamente a quaisquer entidades, nomeadamente ao Estado e aos seus respetivos organismos, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

3- Em ordem a assegurar a plena independência da ação sindical, não será permitido aos órgãos sociais do STRN e aos delegados sindicais em especial:

a) A utilização do cargo em que esteja investido num ato eleitoral estranho ao STRN, para o qual não esteja devidamente mandatado;

b) O exercício de funções de membro do governo, deputado e de qualquer cargo de direção superior e/ou de departamento nas entidades referidas no artigo 2.º a que estejam atribuídas os serviços de registo e notariado,

c) As infrações às regras precedentes implicarão a revogação do respetivo mandato sindical.

4- É permitido aos membros das direções distritais e regionais a acumulação destes cargos com o cargo de delegado sindical.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 7.º

Fins

1- O STRN, como associação de classe, tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses profissionais, económicos e sociais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2- O STRN rege-se pelo princípio da liberdade sindical.

3- O STRN defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as ações tendentes à sua divisão.

4- O STRN, tem por fim desenvolver a sua atividade, com total independência, em prol do reforço dos direitos dos associados e da defesa intransigente dos seus interesses coletivos.

5- São fins do STRN, em especial:

a) Defender e promover os direitos individuais e coletivos dos associados no âmbito socioprofissional;

b) Defender os interesses dos associados, em especial os seus direitos adquiridos;

c) Defender e concretizar a contratação coletiva segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

d) Defender a segurança e higiene nos locais de trabalho e participar na sua fiscalização;

e) Intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar e/ou judicial no âmbito da atividade profissional;

- f) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correta, as reivindicações dos associados e definir as formas de intervenção aconselhadas a cada caso;
- g) Garantir a todos os trabalhadores o direito a se sindicalizarem, independentemente das suas opções, designadamente, políticas ou religiosas;
- h) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos, privados e sociais o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- i) Promover o reforço das relações entre os associados designadamente através do desenvolvimento de atividades socioculturais e desportivas;
- j) Desenvolver os contactos e a cooperação com organizações nacionais ou estrangeiras, de natureza sindical, científica, profissional ou social, que visem o exercício da profissão;
- k) Fomentar o desenvolvimento profissional dos associados designadamente através de formação profissional;
- l) Organizar os meios técnicos e humanos necessários para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundo de solidariedade e fundo de greve.

Artigo 8.º

Competências

Para a realização dos seus fins, compete ao STRN, em especial:

- 1- Atuar, prontamente, com vista à revogação imediata, sempre que identificadas disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos associados;
- 2- Desenvolver e apresentar às entidades competentes propostas legislativas e de normativos que regulem as condições de trabalho dos associados e acompanhar a sua aplicação;
- 3- Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho e no exercício da profissão;
- 4- Dar parecer sobre os assuntos que se relacionem com a sua especialidade, por sua iniciativa ou quando solicitado pelos associados, organismos oficiais, entidades empregadoras ou por outras organizações;
- 5- Desenvolver ações sindicais em conjunto com outras organizações congéneres, nomeadamente na área da justiça;
- 6- Implementar dinâmicas facilitadoras de uma estreita e contínua ligação entre os associados, nomeadamente, editando publicações, promovendo reuniões de esclarecimento, dinamizando a comunicação em todas as plataformas digitais;
- 7- Exercer vigilância sobre a qualidade dos organismos de proteção social, nomeadamente ADSE, SS e CGA, pugnano pela sua qualidade e cumprimento dos prazos legalmente fixados;
- 8- Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
- 9- Promover e organizar eventos, entre outros, congressos, conferências, jornadas de reflexão de âmbito científico e palestras;
- 10- Declarar a greve e pôr-lhe termo.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 9.º

Associados

São associados do STRN todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º e aceitem os seus princípios, estatutos e regulamentos.

Artigo 10.º

Categoria de associados

O STRN tem a seguinte categoria de associados:

- 1- Associados efetivos, são os que se encontrem no ativo;
- 2- Associados aposentados, são os que tenham passado à situação de aposentados;
- 3- Associados honorários, cujo título poderá ser atribuído a pessoas singulares ou coletivas que, pelo seu

excecional desempenho sindical, ou serviços prestados ao STRN, o justifiquem mediante proposta da direção nacional à assembleia geral e aprovação por maioria simples.

Artigo 11.º

Admissão

1- A proposta de admissão de associado deverá ser dirigida à direção nacional, preferencialmente em formulário online disponibilizado para esse efeito, onde conste obrigatoriamente a identificação completa do trabalhador (nome, data de nascimento, número de identificação civil e fiscal, residência, contacto telefónico pessoal, correio eletrónico pessoal e/ou profissional), categoria profissional exercida e local de trabalho, se estiver no ativo, aplicando-se a todos estes elementos o Regulamento Geral da Proteção de Dados.

2- O pedido de admissão implica a aceitação dos estatutos e respetivos regulamentos.

3- A direção nacional deverá deliberar no prazo máximo de 5 dias úteis e, aceite a admissão, providenciará para que o desconto da quota se processe no seu vencimento, procedendo, para tanto, às necessárias comunicações.

Artigo 12.º

Recusa da admissão

1- Quando a direção nacional recuse a admissão do associado, a respetiva deliberação, devidamente fundamentada, será comunicada ao interessado para o seu endereço de correio eletrónico, no prazo de 5 dias úteis.

2- Da recusa de admissão cabe recurso para o conselho fiscal e de disciplina, a interpor no prazo de 10 dias úteis subsequentes ao da receção do email referido no número anterior.

3- O conselho fiscal e de disciplina apreciará o recurso na reunião imediata à entrada do pedido.

Artigo 13.º

Direitos

1- São direitos dos associados, nomeadamente:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do STRN, nas condições fixadas nos estatutos e nos respetivos regulamentos;

b) Participar e intervir ativamente na atividade do STRN, nomeadamente nas assembleias gerais, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre questões de interesse dos associados, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Requerer a convocação dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

d) Contribuir para o progresso e desenvolvimento do STRN e velar pelo seu bom nome, abstendo-se de condutas que o prejudiquem

e) Organizar-se em tendência sindical, nos termos definidos nos presentes estatutos e do respetivo Regulamento do Direito de Tendência;

f) Ser informado e solicitar esclarecimentos e documentos, entre outros, atas dos órgãos sociais, orçamentos, relatórios e contas, contratos e todos os documentos sobre toda a atividade do STRN, nomeadamente dos órgãos sociais, dos delegados sindicais, dos serviços e dos apoios prestados;

g) Beneficiar dos serviços e apoios, prestados direta ou indiretamente, pelo STRN, ou por quaisquer instituições dele dependentes ou de organizações em que o STRN participe, nos termos dos respetivos estatutos e desde que tenha pelo menos seis meses de quotização paga;

h) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo STRN, em defesa dos interesses sindicais, profissionais, económicos, sociais, culturais, formativos e informativos;

i) Frequentar as instalações do STRN;

j) Destituir os órgãos do STRN nas condições fixadas nos presentes estatutos;

k) Solicitar a sua demissão, nos termos dos estatutos;

l) Recorrer para os órgãos sociais competentes de quaisquer sanções disciplinares que lhes sejam aplicadas ou de quaisquer atos dos órgãos sociais do STRN que considerem irregulares;

m) Criticar livremente, no seio do STRN, a atuação e decisões dos seus órgãos;

n) Examinar e consultar, nas instalações do STRN, todos os documentos que não coloquem em causa a atividade e ações a desenvolver pelo STRN e que sejam do interesse comum;

o) Consultar, nas instalações do STRN, as ações judiciais coletivas, à qual tenha aderido.

2- Os associados honorários têm o direito de participar em assembleia geral, sem direito a voto.

Artigo 14.º

Liberdade de participação e expressão

1- Todos os associados têm direito, dentro do STRN, de manifestar e de defender livremente os seus pontos de vista.

2- Não é lícita, todavia, a formação de grupos que, atuando no seio do STRN com espírito de facção, tenham por objetivo falsear ou impedir o curso democrático do processo sindical.

3- As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião ou de tendência nos órgãos do STRN subordinam-se aos estatutos, regulamentos e às decisões dos órgãos competentes e, na sua omissão, às leis subsidiariamente aplicáveis.

Artigo 15.º

Direito de tendência

1- As correntes de opinião, ou de tendência, podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado, e sobre as decisões tomadas pelos órgãos do STRN, no âmbito das suas competências.

2- O exercício do direito de tendência respeitará o Regulamento do Direito de Tendência que consta de regulamento autónomo e que faz parte integrante destes estatutos.

Artigo 16.º

Demissão

1- O pedido de demissão de associado faz-se mediante comunicação à direção nacional, através de correio eletrónico sendo sempre obrigatório proceder à devolução do cartão de associado através de carta registada, endereçada à sede.

2- A demissão de associado apenas produz efeitos no 2.º mês posterior ao da comunicação referida no número anterior, devendo a direção nacional notificar de imediato o serviço processador da remuneração do associado da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres dos associados, nomeadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos do STRN;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos;
- d) Participar e intervir nas atividades do STRN e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado, nos termos dos estatutos;
- e) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do STRN, bem como divulgar a informação sindical, nomeadamente nos locais de trabalho;
- f) Prestar ao STRN informações e esclarecimentos que não envolvam violação de segredo profissional;
- g) Exercer vigilância crítica sobre os órgãos sindicais;
- h) Exercer, gratuitamente, os cargos para que for eleito, sem prejuízo do direito de ser ressarcido pelos gastos efetuados e perdas de retribuições em consequência do exercício de atividade sindical;
- i) Comunicar à direção nacional, no prazo de 10 dias úteis, qualquer alteração aos dados referidos no número 1 do artigo 11.º;
- j) Pagar pontualmente a quotização ou outras contribuições que venham a ser estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos associados;
- k) Não divulgar, por qualquer meio de comunicação, informações internas confidenciais ou para as quais se solicitou reserva, documentos, ações judiciais ou outros que envolvam a atividade do STRN.

Artigo 18.º

Quotização

1- A quota mensal obrigatória é de 0,5 % da remuneração base líquida.

2- A percentagem ou o valor da quota mensal a que se refere o número anterior não incide sobre os emolunen-

tos pessoais e quaisquer outros suplementos.

3- Os aposentados estão sujeitos a uma quota mensal uniforme de 2,00 €.

4- A direção nacional pode determinar outro tipo de quotas as quais serão de adesão facultativa.

Artigo 19.º

Cobrança da quotização

1- A cobrança da quotização sindical é preferencialmente processada mensalmente pelas entidades referidas no artigo 2.º a que estejam atribuídas os serviços de registo e notariado e remetidas por estes ao STRN.

2- Poderá, excecionalmente, ser também efetuada por débito direto ou por transferência bancária, das quais terá de obrigatoriamente enviar o respetivo comprovativo ao STRN.

Artigo 20.º

Isenção total ou parcial da quotização

1- Está isento do pagamento total do valor da respetiva quota, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações:

a) O associado que se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, até à resolução do litígio em última instância;

b) O associado que se encontre preso por motivo da sua atuação legítima como associado do STRN ou devido ao desempenho de qualquer cargo nos órgãos sociais e/ou de delegado sindical, desde que a prisão se deva a razões político-sindicais ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do STRN.

c) Os associados honorários.

2- Está isento do pagamento parcial do valor da respetiva quota, na proporção da percentagem da incapacidade, o associado que tenha incapacidade permanente igual ou superior a 60 %, comprovada por atestado médico de incapacidade multiuso ou tenha sido aposentado por invalidez permanente, a requerimento do próprio.

3- Excecionalmente, a requerimento fundamentado do associado e documentalmente comprovado, pode a direção nacional, por maioria simples, isentar, temporariamente, do pagamento de quota.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado, aquele que:

a) Deixar de exercer funções nos serviços referidos no artigo 2.º, salvaguardadas as situações de aposentação e mobilidade noutros organismos;

b) Solicitar a sua demissão nos termos estatutários;

c) Deixar de pagar a quotização sindical durante seis meses consecutivos;

d) Ter sido objeto da sanção disciplinar de expulsão.

2- Em todas as situações previstas no número um, o associado deve devolver o respetivo cartão.

Artigo 22.º

Readmissão de associado

1- O associado que tenha perdido esta qualidade pode ser readmitido nos termos do artigo 11.º dos presentes estatutos.

2- O associado que tenha perdido esta qualidade nos termos da alínea c) do número 1 do artigo anterior, terá de efetuar o pagamento de todas as quotas em dívida.

3- O associado que perdeu essa qualidade, nos termos da alínea d) do número 1 do artigo anterior só pode ser readmitido passados cinco anos, ficando, contudo, inibido do exercício de quaisquer cargos nos órgãos sociais.

CAPÍTULO V

Estrutura orgânica

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Órgãos sociais

Os órgãos do STRN são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção nacional;
- d) O conselho fiscal e de disciplina;
- e) As direções de base distritais no Continente;
- f) As direções de base regionais nas Regiões Autónomas.

Artigo 24.º

Corpos gerentes

São corpos gerentes do STRN a mesa da assembleia geral, a direção nacional, o conselho fiscal e de disciplina, as direções de base distritais no Continente e as direções de base regionais nas Regiões Autónomas.

Artigo 25.º

Forma de eleição

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional, e do conselho fiscal e de disciplina são eleitos, em lista conjunta, por voto direto e secreto, em assembleia geral eleitoral convocada expressamente para esse efeito, nos termos do regulamento eleitoral do STRN.

2- Os membros das direções de base distrital e de base regional são eleitos por voto direto e secreto, em assembleia eleitoral convocada expressamente para esse efeito, nos termos do regulamento eleitoral do STRN.

Artigo 26.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos sociais do STRN é de quatro anos.

2- Os titulares dos órgãos sociais do STRN só podem ser eleitos para três mandatos consecutivos para o mesmo órgão social, ainda que não os tenham completado.

3- Os mandatos dos membros titulares dos órgãos sociais do STRN cessam com a tomada de posse dos que os substituem nos respetivos cargos.

4- O termo do mandato dos membros titulares dos órgãos sociais distritais e regionais, bem como dos delegados sindicais, coincide com o termo do mandato dos membros titulares dos órgãos sociais nacionais.

Artigo 27.º

Gratuidade e despesas de representação

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros dos órgãos do STRN que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo STRN das importâncias correspondentes.

3- As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos membros dos órgãos sociais do STRN, bem como dos delegados sindicais, no desempenho das suas funções serão suportadas pelo STRN desde que documentalmente comprovadas.

Artigo 28.º

Substituição dos membros efetivos

1- Os membros efetivos de qualquer órgão de natureza eletiva que se encontrem impedidos de exercer as suas funções são substituídos, enquanto perdurar o impedimento, pelos respetivos membros suplentes, se os houver, segundo a ordem de precedência.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

3- Sempre que o número de membros efetivos de qualquer um dos órgãos se mostrar insuficiente para a obtenção de quórum, mesmo após a chamada à efetividade de funções de todos os membros suplentes, é obrigatória a convocação de eleições intercalares para o órgão ou órgãos em causa, cuja convocatória terá de ser efetuada no prazo máximo de 5 dias úteis, devendo ser nomeada, pela mesa da assembleia geral, uma comissão provisória que exercerá as respetivas funções até à tomada de posse dos novos membros.

4- Caso o órgão em causa seja a mesa da assembleia geral a nomeação da comissão provisória, referida no número anterior, compete ao conselho fiscal e de disciplina.

5- Os órgãos eleitos nos termos do número 3 completarão o mandato dos órgãos substituídos.

Artigo 29.º

Renúncia, abandono, destituição e falecimento

1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, aos casos de renúncia, abandono de funções, destituição e falecimento dos membros de qualquer órgão.

2- Considera-se abandono de funções, salvo motivo justificado, a não tomada de posse no prazo de 30 dias úteis após a eleição do cargo para que foi eleito ou a ausência injustificada a 3 reuniões consecutivas ou a 5 intercaladas do órgão a que pertencem.

Artigo 30.º

Destituição

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos nos termos do artigo 19.º do regulamento de disciplina do STRN.

2- A destituição da maioria dos membros em efetividade de funções de qualquer órgão de natureza eletiva, cujas vagas não possam ser preenchidas pelo recurso à regra estabelecida no número 1 do artigo 28.º, determina a convocação de novas eleições.

3- No caso previsto no número anterior realizar-se-ão eleições intercalares para o órgão ou órgãos em causa, cuja convocatória terá de ser efetuada no prazo máximo de 5 dias úteis, devendo ser nomeada, pela mesa da assembleia geral, uma comissão provisória que exercerá as respetivas funções até à tomada de posse dos novos membros.

4- Caso o órgão em causa seja a mesa da assembleia geral a nomeação da comissão provisória, referida no número anterior, compete ao conselho fiscal e de disciplina.

5- Os membros titulares dos órgãos sociais do STRN eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos membros titulares dos órgãos substituídos.

Artigo 31.º

Atas das reuniões

Das reuniões de todos os órgãos são elaboradas atas que depois de lidas e aprovadas são assinadas pelos membros presentes.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 32.º

Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que devidamente identificados.

Artigo 33.º

Funcionamento

1- A assembleia geral poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos.

2- Não se verificando o requisito previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar e deliberar validamente em segunda convocatória 30 minutos depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de associados com direito de voto.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos validamente expressos, sem prejuízo dos casos em que estatutariamente é exigida maioria qualificada.

4- Não é permitido o voto por procuração e por correspondência, com exceção, quanto a este último, nas assembleias gerais eleitorais.

Artigo 34.º

Competências

1- Sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei, compete à assembleia geral, designadamente:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal e de disciplina, por voto direto e secreto de entre os associados do STRN com capacidade eleitoral;

b) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual, bem como o plano de atividades anual, apresentado pela direção nacional;

c) Apreciar e votar o relatório, balanço e documentos de prestação de contas da direção e o parecer do conselho fiscal e de disciplina;

d) Deliberar sobre propostas apresentadas pelos órgãos sociais e aprovar moções e recomendações de caráter profissional e associativo;

e) Deliberar sobre propostas de alteração dos estatutos e regulamentos apresentados pela direção nacional, sendo que qualquer alteração ao regulamento eleitoral só entra em vigor 1 ano após a data da sua aprovação.

f) Autorizar a direção nacional a alienar ou onerar bens imóveis;

g) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do STRN;

h) Deliberar sobre a filiação, e participação do STRN como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais;

i) Deliberar sobre a destituição de membros da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscal e de disciplina;

j) Deliberar sobre a dissolução do STRN e forma de liquidação do seu património;

k) Deliberar demandar os membros de órgãos por factos praticados no exercício do cargo;

l) Deliberar sobre a integração e fusão do STRN com outras organizações sindicais;

m) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos sociais do STRN.

2- Para o exercício das competências previstas nas alíneas *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)* e *k)*, do número anterior a assembleia geral reúne em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de vinte dias relativamente à data da sua realização e as deliberações são tomadas por maioria dos votos de três quartos dos associados presentes.

Artigo 35.º

Reuniões

1- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de março, para aprovação do relatório e contas.

2- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do número 1 do artigo 34.º

3- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral entender necessário;

b) Por solicitação da direção nacional ou do conselho fiscal e de disciplina;

c) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados, num máximo de 200 assinaturas;

d) Nos casos previstos na alínea *b)* os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos e a indicação do local para a sua realização;

e) Nos casos previstos na alínea c) os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa da assembleia geral deles constando, obrigatória e cumulativamente, uma proposta de ordem de trabalhos, a indicação do local para a sua realização e acompanhada do comprovativo de reserva do respetivo espaço;

f) A mesa da assembleia geral desencadeará todos os procedimentos necessários à realização da assembleia geral, previstas nas alíneas anteriores desde que cumpridos todos os seus respetivos requisitos.

4- As reuniões da assembleia geral poderão ser realizadas em simultâneo em locais a designar, interligando-se todos aqueles locais através de meios telemáticos.

Artigo 36.º

Prazos e formas de convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pela mesa da assembleia geral, através de aviso convocatório, assinado pelo presidente, remetido aos associados por correio eletrónico e mediante publicação do respetivo aviso no sítio oficial do STRN na internet, com a antecedência mínima de 20 dias.

2- A convocação da assembleia geral eleitoral deve ocorrer até 30 dias anteriores relativamente à data que for designada.

3- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea a), do número 3, do artigo 35.º compete à mesa da assembleia geral divulgar, conjuntamente com a ordem de trabalhos, um documento esclarecendo as razões da convocação.

4- Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo das alíneas b) e c), do número 3, do artigo 35.º compete à mesa da assembleia geral divulgar, conjuntamente com a ordem de trabalhos, o requerimento que motivou a sua convocação.

Artigo 37.º

Regulação do funcionamento

O funcionamento da assembleia geral é regulado pelos presentes estatutos e nos casos omissos pelas normas legais aplicáveis.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 38.º

Constituição e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário e tem, no mínimo, três membros suplentes.

2- A mesa da assembleia geral reúne sob convocatória do seu presidente e só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competências

1- Convocar a assembleia geral nos termos definidos nos presentes estatutos e nos respetivos regulamentos;

2- Exercer as competências que estejam previstas nos presentes estatutos, no regulamento eleitoral e no regulamento de disciplina;

3- Compete, em especial, ao presidente:

a) Assinar os avisos convocatórios e demais expediente;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos pela assembleia geral eleitoral e aos membros suplentes que sejam chamados à efetividade;

d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros das atas da assembleia geral e da assembleia geral eleitoral e rubricar as respetivas folhas;

- f)* Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
 - g)* Nas situações de falta ou impedimento do presidente as competências referidas no número anterior cabem ao vice-presidente.
- 4- Compete, em especial, ao vice-presidente e ao secretário:
- a)* Preparar e divulgar os avisos convocatórios;
 - b)* Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
 - c)* Redigir as atas;
 - d)* Coadjuvar o presidente da mesa da assembleia geral em tudo o que for necessário para o bom funcionamento da assembleia geral.

SECÇÃO IV

Direção nacional

Artigo 40.º

Constituição

- 1- A direção nacional é constituída por:
- a)* Um presidente;
 - b)* Três vice-presidentes;
 - c)* Um tesoureiro;
 - d)* Um secretário;
 - e)* Três a dezanove vogais.
- 2- A direção nacional pode ainda ter até vinte e cinco suplentes.
- 3- O presidente da direção nacional é o presidente do STRN.

Artigo 41.º

Funcionamento

- 1- A direção nacional, na sua primeira reunião, deve:
- a)* Aprovar o seu regimento;
 - b)* Deliberar sobre a delegação das suas competências e a forma como se processará a substituição do presidente nas suas ausências e impedimentos;
 - c)* Definir as funções e responsabilidades dos seus membros para além das atribuídas estatutariamente.
- 2- A direção nacional funciona de acordo com as disposições dos presentes estatutos e do regimento referido na alínea *a)* do número anterior.
- 3- A direção nacional só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 42.º

Competências

- 1- Compete à direção nacional a coordenação e direção da atividade do STRN, nos termos dos presentes estatutos.
- 2- A direção nacional entrega ao presidente da mesa da assembleia geral, o relatório e as contas respeitantes ao exercício do ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal e de disciplina, para serem objeto de apreciação na assembleia geral até 31 de março de cada ano.
- 3- O relatório e contas estarão disponíveis para consulta dos associados, na sede do STRN após a convocatória.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o relatório e contas são disponibilizadas aos associados na área reservada do sítio da internet do STRN.
- 5- Compete, em especial, à direção nacional:
- a)* Conduzir a atividade sindical e representar o STRN nas suas componentes interna e externa, sem prejuízo das competências próprias dos demais órgãos sociais;
 - b)* Representar o STRN em juízo e fora dele;
 - c)* Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;
 - d)* Admitir e rejeitar as propostas de filiação no STRN;

- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de contas;
 - f) Elaborar anualmente o orçamento e o plano de atividades, publicitando-os junto dos associados;
 - g) Administrar o património, bem como cobrar as receitas e gerir os fundos do STRN;
 - h) Deliberar sobre outras formas de receita do STRN;
 - i) Elaborar o inventário de todo o património do STRN, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção nacional;
 - j) Admitir, suspender e demitir os trabalhadores do STRN, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
 - k) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais este órgão se deva pronunciar nos termos estatutários;
 - l) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
 - m) Elaborar os regimentos e regulamentos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do STRN, que estatutariamente não sejam da competência de outros órgãos;
 - n) Alterar o Regulamento de Disciplina e o Regulamento Eleitoral devendo para esse efeito, obter, respetivamente, parecer favorável do conselho fiscal e de disciplina e da mesa da assembleia geral, caso não haja oposição de 10 % dos associados;
 - o) Alterar o Regulamento do Direito de Tendência, devendo para esse efeito obter parecer favorável simultâneo do conselho fiscal e de disciplina e da mesa da assembleia geral, caso não haja oposição de 10 % dos associados;
 - p) Deliberar sobre a delegação de competências e responsabilidades dos membros da direção nacional;
 - q) Decidir sobre a colaboração com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras;
 - r) Deliberar sobre a filiação ou criação de organizações de interesse para os seus associados;
 - s) Deliberar sobre formas de representação descentralizada do STRN;
 - t) Convocar reuniões gerais de associados cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral;
 - u) Promover a publicação regular de informação aos associados;
 - v) Aprovar o seu regimento.
- 6- Compete, em especial, ao presidente:
- a) Dirigir os serviços do STRN;
 - b) Presidir à direção nacional;
 - c) Convocar as reuniões da direção nacional;
 - d) Fazer executar as deliberações e despachar o expediente corrente dos órgãos a que preside;
 - e) Exercer as competências da direção nacional em caso de reconhecida urgência.
- 7- O presidente será substituído, nas suas ausências e impedimentos, por qualquer um dos vice-presidentes, nos termos do referido na alínea b) do número 1 do artigo 41.º
- 8- Compete em especial ao secretário:
- a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
 - b) Redigir as atas das reuniões;
 - c) Substituir o tesoureiro nas suas faltas e impedimentos.
- 9- Compete em especial ao tesoureiro:
- a) Em conjunto com o presidente, a gestão corrente dos fundos do STRN, de acordo com o orçamento anual.
 - b) A apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direção nacional e ao conselho fiscal e de disciplina.
- 10- O tesoureiro nas suas faltas e impedimentos será substituído pelo secretário.

Artigo 43.º

Reuniões

A direção nacional reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente nos termos do respetivo regimento.

Artigo 44.º

Vinculação

- 1- O STRN fica obrigado apenas com a assinatura do presidente:

- a) Em juízo e/ou em qualquer matéria do foro judicial;
- b) Nos avisos convocatórios da greve e sua desconvocação;
- c) Na negociação coletiva e de definição de serviços mínimos na greve.

2- Tratando-se de documentos financeiros e ou contabilísticos o STRN obriga-se pela assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro e, na falta destes, pela assinatura do respetivo membro da direção nacional que os substitui.

3- A direção nacional pode constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4- Os membros da direção nacional respondem solidariamente, nos termos gerais do direito, pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

SECÇÃO V

Conselho fiscal e de disciplina

Artigo 45.º

Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal e de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário e tem, no mínimo, três elementos suplentes.

2- O conselho fiscal e de disciplina reúne sob convocatória do seu presidente e só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 46.º

Competências

Compete ao conselho fiscal e de disciplina:

1- Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do STRN, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nacional nos 15 dias úteis seguintes;

2- Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral convocação de reunião quando se detetem problemas ou irregularidades na gestão financeira do STRN;

3- Emitir anualmente parecer sobre o relatório e contas, e, bem assim, sobre o orçamento ordinário;

4- Examinar e emitir parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

5- Emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela direção nacional;

6- Verificar o cumprimento dos estatutos;

7- Exercer as competências que estejam previstas nos presentes estatutos, no regulamento eleitoral e no regulamento de disciplina;

8- O presidente pode assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção nacional para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença.

SECÇÃO VI

Organização sindical de base distrital e regional

Artigo 47.º

Constituição

1- A direção de base distrital no Continente e de base regional nas Regiões Autónomas, é constituída por até sete dirigentes efetivos, podendo ter igual número de suplentes, escolhidos de entre os delegados sindicais do STRN que exerçam a sua atividade naquele distrito ou região autónoma.

2- A eleição dos dirigentes para as direções de base distrital e de base regional é realizada através de assembleia eleitoral constituída por todos os delegados sindicais afetos a esse distrito ou região autónoma.

Artigo 48.º

Competências

1- Os dirigentes escolhidos no número anterior coordenam e implementam a atividade sindical na sua área

geográfica, de acordo com as orientações da direção nacional, e são responsáveis por facilitar o fluxo de informação e a comunicação entre esta, os delegados sindicais e todos os associados e compete-lhes em especial:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados visitando os respetivos serviços;
- b) Difundir todas as informações relativas à atividade sindical desenvolvida, reforçando em especial aquela que diga respeito aos direitos, liberdade e garantias dos associados;
- c) Efetuar um levantamento exaustivo de todos os problemas com que se deparem os associados, nomeadamente os relativos às condições de segurança, saúde e higiene no trabalho, das respetivas instalações, e disso dar conhecimento à direção nacional;
- d) Transmitir à direção nacional todas as sugestões e críticas, bem como os conflitos de trabalho e irregularidades praticadas pelos serviços, que lhes sejam comunicadas ou tenham conhecimento;
- e) Promover a eleição do delegado sindical por motivo de vacatura do cargo ou término do mandato;
- f) Cooperar com a direção nacional do STRN no estudo e forma de resolver os problemas referidos nas alíneas anteriores;
- g) Zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares aplicáveis aos associados;
- h) Cooperar com a direção nacional no estudo, negociação e revisão da legislação e condições de trabalho;
- i) Incentivar os trabalhadores não associados no STRN a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;
- j) Comunicar à direção nacional a sua demissão;
- k) Colaborar com a direção nacional do STRN assegurando a execução das resoluções dos seus respetivos órgãos;
- l) Comunicar imediatamente à direção nacional do STRN as eventuais mudanças que o impeçam de continuar a exercer as respetivas funções;
- m) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pelos estatutos e pela direção nacional do STRN.

2- Os dirigentes distritais e regionais efetivos serão substituídos nos seus impedimentos, pelos respetivos dirigentes substitutos.

Artigo 49.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do STRN de cada local de trabalho, e atuam como elementos de ligação entre aqueles e as respetivas direções de base distrital ou regional e a direção nacional.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado do STRN, que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua atividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;
- b) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos estatutos;
- c) Não faça parte do conselho fiscal e de disciplina.

3- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto, no local de trabalho, e compete aos respetivos associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

4- Até quinze dias corridos após a eleição, a ata referente à contagem dos votos e do associado eleito, deverá ser enviada à direção nacional.

5- Se houver contestação do processo de eleição do delegado sindical, o recurso deverá ser enviado, nos cinco dias corridos imediatos à eleição, para a direção nacional, devendo esta na reunião ordinária imediata, verificar a sua legalidade.

6- Analisados a contestação e o processo eleitoral, a direção nacional, confirmará ou mandará repetir a eleição.

7- Confirmada a eleição, a direção nacional oficiará o facto ao serviço onde o delegado sindical exerce a sua atividade e informará o eleito.

8- O mandato dos delegados sindicais coincide com o mandato e respetivo termo dos órgãos sociais nacionais, podendo serem reeleitos uma ou mais vezes.

9- Em simultâneo com a eleição dos delegados sindicais poderão também ser eleitos os delegados sindicais substitutos.

Artigo 50.º

Competências

1- São competências dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os associados que representam e as respetivas direções de base distrital ou regional, bem como com a direção nacional, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas, bem como conflitos de trabalho e irregularidades praticadas pelos serviços;
- b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho em torno dos objetivos do STRN;
- c) Informar os associados sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação impressa do STRN, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua receção atempada por parte dos associados;
- d) Incentivar a participação ativa dos associados na vida sindical e os não associados a sindicalizarem-se;
- e) Eleger a direção de base distrital ou regional após a auscultação dos respetivos associados que representa.

2- Os delegados sindicais efetivos serão substituídos nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

Artigo 51.º

Causas da destituição

1- O delegado sindical pode ser destituído a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto direto e secreto;

2- São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não reunir as condições de elegibilidade;
- b) Ter pedido a demissão do cargo;
- c) Pedir a demissão de associado do STRN;
- d) Ser punido disciplinarmente com qualquer sanção disciplinar;
- e) Ter sido eleito para membro do conselho fiscal e de disciplina;
- f) Por qualquer ação ou omissão que coloque em causa a implementação das resoluções dos órgãos do STRN;
- g) A não comparência a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

CAPÍTULO VI

Artigo 52.º

Receitas

Constituem receitas do STRN:

- 1- As quotas dos associados;
- 2- Quaisquer doações, heranças, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- 3- Receitas decorrentes de ações de formação;
- 4- Receitas publicitárias decorrentes da atividade sindical;
- 5- Receitas de venda de publicações;
- 6- Os subsídios de organizações ou instituições nacionais e/ou internacionais;
- 7- Os saldos e juros bancários de todas as contas;
- 8- As receitas extraordinárias;
- 9- As contribuições extraordinárias.

Artigo 53.º

Aplicações das receitas

As receitas terão as seguintes aplicações:

- 1- Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades consentâneas com as finalidades prosseguidas pelo STRN;
- 2- Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo anual das contas de gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção nacional disporá.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 54.º

Fusão e dissolução

1- A fusão e a dissolução do STRN só se poderá efetuar por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A deliberação para ser válida deve ser tomada por, pelo menos, três quartos da totalidade dos associados do STRN.

3- A dissolução só pode ter lugar quando se comprove a inviabilidade de prossecução das finalidades estatutárias do STRN.

Artigo 55.º

Comissão *ad hoc*

1- A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do STRN define, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará e constituirá uma comissão *ad hoc* para o efeito, composta por, pelo menos, cinco membros.

2- Os bens do STRN não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 56.º

Quórum

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de três quartos dos associados presentes.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 57.º

Resolução de dúvidas ou omissões

1- A resolução de dúvidas ou omissões aos presentes estatutos é da competência da mesa da assembleia geral, em harmonia com o quadro legal específico e respeito pelos princípios gerais de direito.

2- Nesta matéria as deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta, tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Artigo 58.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia dezasseis de abril de dois mil e vinte e três.

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Princípios gerais e comuns

Artigo 1.º

Objeto

1- O presente regulamento estabelece os princípios reguladores dos processos eleitorais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN, adiante designado por STRN.

2- Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os preceitos estatutários do STRN.

Artigo 2.º

Processos eleitorais

1- A organização dos processos eleitorais para os órgãos sociais nacionais compete à mesa da assembleia geral que, para os efeitos do presente regulamento, passa a designar-se por mesa da assembleia geral eleitoral.

2- A organização dos processos eleitorais para os órgãos sociais distritais e regionais, bem como para os delegados sindicais compete à direção nacional.

3- A convocatória para eleição dos órgãos sociais nacionais, distritais e regionais deverá conter o local, a data, horário do sufrágio e data e hora limite para a entrega das listas, devendo a mesma ser publicada no sítio oficial do STRN na internet e enviada por correio eletrónico para os associados a que respeitem os respetivos atos eleitorais.

Artigo 3.º

Capacidade eleitoral

1- São elegíveis para os órgãos sociais do STRN todos os associados ativos e aposentados, com as quotas em dia, no pleno gozo dos seus direitos e com inscrição válida há mais de 1 (um) ano.

2- Para o exercício do cargo de delegado sindical apenas são elegíveis os associados ativos.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, os candidatos não podem estar abrangidos por nenhuma cláusula de inelegibilidade previstas nos estatutos.

4- São eleitores todos os associados ativos e aposentados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1- Para poder exercer o direito de voto nas diversas eleições, todos os eleitores deverão estar registados em listas próprias, designadas por cadernos eleitorais.

2- Os cadernos eleitorais são definidos no dia em que é realizada a convocatória para as respetivas eleições e devem ficar, imediatamente disponíveis, devendo os candidatos interessados confirmar junto da mesa da assembleia geral as condições de elegibilidade e a capacidade eleitoral dos membros da lista ou demais apoiantes.

3- O pedido de confirmação previsto no número anterior deve ser efetuado para o endereço eletrónico que efetuou a convocatória das eleições, até ao 5.º dia imediatamente anterior ao termo do prazo para a apresentação das candidaturas.

4- A mesa da assembleia geral eleitoral deve remeter a resposta para o endereço eletrónico que a solicitou, nos 2 dias úteis após a entrada do pedido referido nos números 2 e 3.

5- Em caso de omissões ou incorreções no caderno eleitoral, o mesmo poderá ser completado ou corrigido até ao dia anterior à data das eleições, após a respetiva reclamação, por parte dos interessados, para a mesa da assembleia geral eleitoral, nos casos previstos no número 1 do artigo 2.º e para a direção nacional nos casos previstos no número 2 do mesmo artigo.

Artigo 5.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão em papel opaco, do qual conste o carimbo com o logótipo do STRN, individualizando nas eleições para os órgãos sociais nacionais, distritais e regionais, bem como para os delegados sindicais em unidades orgânicas com mais de 20 associados.

2- Nas eleições para os delegados sindicais das demais unidades orgânicas compete aos respetivos associados organizar e elaborar os boletins de voto.

CAPÍTULO II

Eleições para os órgãos sociais

SECÇÃO I

Eleição para os órgãos sociais nacionais

Artigo 6.º

Competências da mesa da assembleia geral eleitoral

Compete à mesa da assembleia geral eleitoral:

- a) Convocar o ato eleitoral;
- b) Apreciar e decidir sobre a legalidade das candidaturas e dos candidatos;
- c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as respetivas reclamações;
- d) Mandar elaborar os boletins de voto a utilizar no ato eleitoral;
- e) Dirigir o ato eleitoral;
- f) Apreciar e decidir, em última instância, sobre reclamações que lhe sejam apresentados em matéria de processo eleitoral.

Artigo 7.º

Convocatória

A convocatória para o ato eleitoral será efetuada com a antecedência mínima de trinta (30) dias.

Artigo 8.º

Candidaturas

1- As candidaturas são dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, com a antecedência mínima de dez dias em relação à data da assembleia geral eleitoral.

2- O mandatário de cada candidatura deve, para o efeito, entregar na sede do STRN, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, os documentos previstos no artigo 9.º do presente regulamento.

3- Em alternativa, o mandatário poderá remeter a candidatura, para a sede do STRN, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, através de correio registado com aviso de receção no prazo referido no número 1.

4- No caso referido no número anterior deverá ser remetido, obrigatoriamente, via correio eletrónico para o endereço eletrónico que efetuou a convocatória o comprovativo da expedição postal, bem como de todos os documentos que integram a candidatura.

5- As listas de candidatura para a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal e de disciplina são conjuntas.

6- A candidatura implica a obrigação de serem apresentadas simultaneamente lista a todos os órgãos sociais referidos no número anterior, devendo ser respeitado o número de candidatos definidos estatutariamente

7- A lista de candidatura, bem como as declarações de aceitação dos candidatos e a lista de apoiantes, obedecem aos modelos que constituem os anexos ao presente regulamento e serão remetidas aos associados aquando da convocatória das eleições.

Artigo 9.º

Requisitos de apresentação das candidaturas

1- A candidatura aos órgãos sociais nacionais deve ser formalizada com a apresentação cumulativa, e obrigatória, dos seguintes documentos:

a) Lista de candidatura com identificação do órgão e o respetivo cargo a que se candidata com indicação do nome completo, número do documento de identificação ou de associado, categoria profissional, serviço onde exerce funções e assinatura do próprio;

b) Declaração de aceitação de cada um dos candidatos;

c) Identificação do mandatário, e seu substituto em caso de impedimento, com poderes de representação em todo o processo eleitoral e o qual deverá indicar obrigatoriamente um endereço de correio eletrónico e contacto telefónico, os quais serão utilizados para efeitos de qualquer notificação decorrente do processo eleitoral;

d) Lista de apoiantes, subscritas por, um mínimo, de 50 associados com direito a voto, não podendo nenhum associado subscrever mais do que uma candidatura, a qual deve conter a indicação do nome completo, número do documento de identificação ou de associado, categoria profissional, serviço onde exerce funções e assinatura do próprio;

e) Fotocópia simples de qualquer documento legalmente aceite para a verificação da identidade dos candidatos;

f) Programa de ação.

2- Os candidatos podem subscrever a lista de apoiantes da sua própria candidatura.

3- Os candidatos propostos não podem integrar mais do que uma candidatura nem mais do que um órgão social.

4- A eventual instauração de processo disciplinar a qualquer candidato durante o processo eleitoral não determina a suspensão do mesmo.

Artigo 10.º

Apreciação da regularidade das candidaturas

1- Compete à mesa da assembleia geral eleitoral a verificação da regularidade das candidaturas.

2- No dia útil seguinte ao encerramento do prazo para a apresentação das candidaturas, o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral notifica os respetivos mandatários do resultado da verificação referida no número anterior, para os contactos indicados para este efeito na candidatura.

3- Constitui motivo de rejeição liminar da candidatura a sua apresentação fora do prazo previsto na convocatória da assembleia geral eleitoral e o não cumprimento dos requisitos previstos no artigo 9.º

4- As listas de candidatos admitidas, serão de imediato publicitadas no sítio oficial do STRN na internet, as quais serão identificadas pelas letras do alfabeto, segundo a sua ordem de apresentação.

Artigo 11.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem início após a aprovação definitiva das candidaturas, nos termos do número 4 do artigo 10.º do presente regulamento e terminará às zero horas do dia anterior ao das eleições, ficando o dia que antecede o ato eleitoral destinado a reflexão dos associados.

2- No dia destinado à reflexão e no dia das eleições é expressamente proibido fazer qualquer tipo de propaganda eleitoral.

Artigo 12.º

Votação

1- A forma preferencial de votação é a presencial.

2- Quando se encontrem reunidas as condições necessárias, como alternativa ao voto presencial, a votação poderá também ser efetuada eletronicamente através de plataforma na internet a disponibilizar aos associados.

3- Enquanto não estiver implementada a votação eletrónica, prevista no número anterior, a votação poderá ser efetuada por correspondência.

4- O escrutínio será reduzido a ata, a qual será publicada no sítio oficial do STRN na internet e comunicada aos candidatos e associados.

5- As disposições aplicáveis a votos nulos e brancos são as mesmas aplicáveis à votação para a Assembleia da República, conforme estabelecido na respetiva legislação.

6- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 13.º

Votação presencial

1- A assembleia geral eleitoral, a ocorrer na sede do STRN ou em outro local a designar em convocatória, deverá ter início à hora indicada nesta e encerrará três horas após o seu início.

2- Logo que todos os eleitores tenham votado, o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral dará por encerrada a assembleia, mesmo que o seu funcionamento não tenha atingido as três horas.

3- Durante o ato eleitoral, a mesa da assembleia geral eleitoral terá sempre presente dois dos seus membros devendo um deles ser o presidente ou o vice-presidente.

4- Poderão estar na mesa durante o ato eleitoral um representante de cada candidatura, podendo ser, ou não, o respetivo mandatário.

5- A preceder o ato eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral procederá à abertura da urna, mostrando aos presentes o seu conteúdo e fechando-a de seguida para se dar início à votação.

6- A mesa da assembleia geral eleitoral identificará cada eleitor que se apresente para votar e que deverá ser portador do respetivo documento de identificação, procede à sua descarga no caderno eleitoral e entregará o boletim de voto ao eleitor.

7- Após o preenchimento do boletim de voto, o eleitor deverá dobrá-lo em quatro e depositá-lo na urna.

Artigo 14.º

Votação por correspondência

O exercício do voto por correspondência postal é permitido mediante o seguinte procedimento:

a) O boletim de voto será enviado, aos associados, acompanhado de 3 sobrescritos, até 10 (dez) dias antes da assembleia geral eleitoral;

b) O associado deve preencher o boletim em condições que garantam o segredo do voto, dobrando-o em quatro, após o que será introduzido no sobrescrito que contém a indicação «voto», fechando-o adequadamente e sem quaisquer dizeres ou marcas externas;

c) O associado deve colocar no sobrescrito com a menção «documento de identificação» fotocópia simples e legível do seu cartão de associado ou de qualquer documento legalmente aceite para a verificação da identidade, dobrando-o em quatro;

d) Os dois sobrescritos são introduzidos no sobrescrito, previamente selado, com a menção «eleição para órgãos sociais nacionais»;

e) O sobrescrito exterior é dirigido a um apartado dos CTT, não devendo conter qualquer menção que identifique o associado.

Artigo 15.º

Validação da receção dos boletins de voto

Os boletins de voto remetidos por correio serão validados, se para além de respeitarem as regras definidas no artigo 5.º do presente regulamento, forem rececionados no apartado postal indicado na convocatória até à hora de encerramento, da respetiva estação dos CTT, no último dia útil anterior à realização do ato eleitoral.

Artigo 16.º

Tratamento e guarda dos boletins de voto

1- O apartado dos CTT será aberto pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral e na presença de um representante de cada candidatura, podendo ser, ou não, o respetivo mandatário, que serão convocados para o efeito, por qualquer meio expedito.

2- Os votos ficarão selados e encerrados em cofre até ao final da votação presencial, imediatamente após a qual se dará cumprimento ao previsto no artigo 17.º deste regulamento.

Artigo 17.º

Decisão sobre a aceitação do voto por correspondência

1- Imediatamente após o encerramento da votação presencial, a mesa da assembleia geral eleitoral, procede-

rá à abertura do sobrescrito exterior, retirando o sobrescrito que contém a identificação do associado, decidindo da aceitação ou não do voto por correspondência.

2- Decidindo pela validação do voto, procede à inscrição no caderno eleitoral e à inutilização da fotocópia do documento remetido.

3- Decidindo pela não-aceitação inutiliza o voto e a fotocópia do documento remetido.

4- Os votos validados serão introduzidos na urna.

5- Pode estar presente o mandatário de cada lista, ou outro representante indicado por esta, caso aquele esteja impedido.

Artigo 18.º

Reclamações

1- Se houver dúvidas sobre a regularidade do processo eleitoral, por parte de qualquer eleitor inscrito nos cadernos eleitorais ou por parte de qualquer dos mandatários, poderá ser apresentada, de imediato, reclamação.

2- A reclamação, para ser considerada, deverá ser apresentada à mesa da assembleia geral eleitoral, por escrito e devidamente fundamentada.

3- A mesa da assembleia geral eleitoral apreciará, de imediato e em última instância, a reclamação apresentada, podendo decidir, de imediato, pela procedência ou improcedência da mesma ou adiar a decisão para o final do ato eleitoral, se considerar que a mesma não interfere com o normal funcionamento do mesmo.

4- As deliberações da mesa da assembleia geral eleitoral, devidamente fundamentadas, são tomadas por maioria dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 19.º

Resultado e proclamação

1- Após a decisão das reclamações, se as houver, a mesa da assembleia geral eleitoral procederá à contagem dos votos, ao anúncio dos resultados e à sua afixação na sede e no sítio oficial do STRN na internet.

2- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

Artigo 20.º

Comunicação dos resultados

Após o apuramento dos resultados, o presidente da direção nacional, em exercício de funções, será deles informado juntamente com a ata da assembleia geral eleitoral respetiva.

Artigo 21.º

Eleição e tomada de posse

1- A eleição para os corpos sociais nacionais do STRN decorre preferencialmente entre 1 e 31 de dezembro do termo do quadriénio anterior ao início do mandato previsto nos estatutos do STRN.

2- A posse será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral na primeira semana do ano subsequente à data prevista no número anterior.

3- Os membros eleitos de um órgão social, em caso de abandono, renúncia, impedimento, destituição ou falecimento, serão substituídos pelos suplentes, pela ordem da sua apresentação na lista.

4- Se no caso de cessação de funções não for possível assegurar o mínimo de metade dos membros efetivos de um órgão, o presidente da assembleia geral convocará eleições para o respetivo(s) órgão(s).

5- A eleição referida no número anterior obedecerá aos requisitos desta secção com as necessárias adaptações.

SECÇÃO II

Eleições para os órgãos sociais distritais e regionais

Artigo 22.º

Competências da direção nacional

Compete à direção nacional:

a) Convocar o ato eleitoral;

- b) Apreciar e decidir sobre a legalidade das candidaturas e dos candidatos;
- c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as respetivas reclamações;
- d) Mandar elaborar os boletins de voto a utilizar no ato eleitoral;
- e) Dirigir o ato eleitoral;
- f) Apreciar e decidir, em última instância, sobre reclamações que lhe sejam apresentadas em matéria de processo eleitoral;
- g) Designar um ou mais membros para presidir aos atos eleitorais, podendo neles delegar as competências constantes das alíneas anteriores.

Artigo 23.º

Convocatória

A convocatória para o ato eleitoral será efetuada com a antecedência mínima de trinta (30) dias.

Artigo 24.º

Candidaturas

1- As candidaturas serão remetidas por correio eletrónico ao presidente da direção nacional, com a antecedência mínima de vinte dias em relação à data da assembleia eleitoral, devendo ser respeitado o número de candidatos definidos estatutariamente.

2- A lista de candidatura, bem como as declarações de aceitação dos candidatos obedecem aos modelos que constituem os anexos ao presente regulamento e serão remetidas aos associados aquando da convocatória das eleições.

Artigo 25.º

Requisitos de apresentação das candidaturas

1- A candidatura aos órgãos sociais distritais e regionais deve ser formalizada com a apresentação cumulativa, e obrigatória, dos seguintes documentos:

- a) Lista de candidatura com identificação do órgão e com indicação do nome completo, número do documento de identificação ou de associado, categoria profissional, serviço onde exerce funções e assinatura do próprio;
- b) Declaração de aceitação de cada um dos candidatos;
- c) Identificação obrigatória de um endereço de correio eletrónico e contacto telefónico, os quais serão utilizados para efeitos de qualquer notificação decorrente do processo eleitoral.

2- Os candidatos propostos não podem integrar mais do que uma candidatura, nem mais do que um órgão social.

3- Os candidatos apenas podem candidatar-se aos órgãos distritais e regionais quando exerçam a sua atividade no respetivo distrito ou região autónoma.

4- A eventual instauração de processo disciplinar a qualquer candidato durante o processo eleitoral não determina a suspensão do mesmo.

Artigo 26.º

Apreciação da regularidade das candidaturas

1- Compete à direção nacional a verificação da regularidade das candidaturas.

2- No dia útil seguinte ao encerramento do prazo para a apresentação das candidaturas, o presidente da direção nacional notifica os respetivos candidatos da verificação referida no número anterior, para os contactos indicados para este efeito na candidatura.

3- Constitui motivo de rejeição liminar da candidatura a sua apresentação fora do prazo previsto na convocatória da respetiva assembleia eleitoral e o não cumprimento dos requisitos previstos no artigo 25.º

4- As listas de candidatos admitidas, serão de imediato publicitadas no sítio oficial do STRN na internet, as quais serão identificadas pelas letras do alfabeto, segundo a sua ordem de apresentação.

Artigo 27.º

Votação

1- A forma de votação é a presencial.

2- A assembleia eleitoral, a ocorrer em local a designar dentro do respetivo distrito ou região autónoma, em

convocatória, deverá ter início à hora indicada nesta e encerrará uma hora após o seu início.

3- Logo que todos os eleitores tenham votado, a direção nacional que presidirá ao ato dará por encerrada a assembleia eleitoral, mesmo que o seu funcionamento não tenha atingido uma hora.

4- A preceder o ato eleitoral, o membro da direção nacional indigitado para o efeito procederá à abertura da urna, mostrando aos presentes o seu conteúdo e fechando-a de seguida para se dar início à votação.

5- O membro da direção nacional indigitado para o efeito identificará cada eleitor que se apresente para votar e que deverá ser portador do respetivo documento de identificação, procede à sua descarga no caderno eleitoral e entregará o boletim de voto ao eleitor.

6- Após o preenchimento do boletim de voto, o eleitor deverá dobrá-lo em quatro e depositá-lo na urna de voto.

7- As disposições aplicáveis a votos nulos e brancos são as mesmas aplicáveis à votação para a assembleia da república, conforme estabelecido na respetiva legislação.

8- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 28.º

Reclamações

1- Se houver dúvidas sobre a regularidade do processo eleitoral, por parte de qualquer eleitor inscrito nos cadernos eleitorais ou por parte de qualquer dos candidatos, poderá ser apresentada, de imediato, reclamação.

2- A reclamação, para ser considerada, deverá ser apresentada à direção nacional, por escrito e devidamente fundamentada.

3- A direção nacional apreciará, de imediato e em última instância, a reclamação apresentada, podendo decidir, de imediato, pela procedência ou improcedência da mesma ou adiar a decisão para o final do ato eleitoral, se considerar que a mesma não interfere com o normal funcionamento do mesmo.

4- As deliberações da direção nacional, devidamente fundamentadas, são tomadas por maioria dos seus membros presentes, ou no membro designado nos termos da alínea g) do artigo 22.º

Artigo 29.º

Resultado e proclamação

1- Após a decisão das reclamações, se as houver, a direção nacional procederá à contagem dos votos e ao anúncio dos resultados, os quais serão publicados no sítio oficial do STRN na internet e comunicados aos candidatos e aos associados da respetiva área geográfica.

2- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

SECÇÃO III

Eleição dos delegados sindicais

Artigo 30.º

Eleição e votação

1- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do STRN de cada unidade orgânica.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado do STRN, que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua atividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;

b) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos estatutos;

c) Não faça parte do conselho fiscal e de disciplina.

3- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto, no local de trabalho, e compete aos respetivos associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

4- Até quinze dias corridos após a eleição, a ata referente à contagem dos votos e do associado eleito, deverá ser enviada à direção nacional.

5- Se houver contestação do processo de eleição do delegado sindical, o recurso deverá ser enviado, nos cinco dias corridos imediatos à eleição, para a direção nacional, devendo esta na reunião ordinária imediata, verificar da sua legalidade.

6- Analisados a contestação e o processo eleitoral, a direção nacional, confirmará ou mandará repetir a eleição.

7- Confirmada a eleição, a direção nacional oficiará o facto ao serviço onde o delegado sindical exerce a sua atividade e informará o eleito.

8- O mandato do delegado sindical terá a duração de quatro anos, podendo ser reeleito uma ou mais vezes.

9- Em simultâneo com a eleição do delegado sindical poderá também ser eleito um delegado sindical substituto.

CAPÍTULO III

Disposição transitória

Artigo 31.º

Nas primeiras eleições a realizar após a aprovação do presente regulamento as competências da mesa da assembleia geral eleitoral serão exercidas por quem for designado na assembleia geral que aprovar este regulamento.

CAPÍTULO IV

Disposição final

Artigo 32.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia dezasseis de abril de dois mil e vinte e três.

Lista de candidatos aos órgãos sociais nacionais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN

Quadriénio _____ / _____

Mandatário efetivo com poderes de representação:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____

Assinatura: _____

Mandatário substituto com poderes de representação:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____

Assinatura: _____

Direção nacional

Membros efetivos:

Presidente:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Tesoureiro:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Secretário:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Vogais:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Nota: Devem-se acrescentar tantos vogais quantos os que façam parte da lista, devendo o mesmo suceder com os membros suplentes.

Mesa da assembleia geral

Membros efetivos:

Presidente:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Secretário:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Conselho fiscal e de disciplina

Membros efetivos:

Presidente:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Vice-presidente:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Secretário:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

Nome completo: _____

N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____

Serviço: _____

Assinatura: _____

**Lista de candidatos aos órgãos sociais distritais do
Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN**

Quadriénio _____ / _____
Distrito: _____

Direção distrital

Membros efetivos:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Nota: Devem-se acrescentar tantos membros quantos os que façam parte da lista, devendo o mesmo suceder com os membros suplentes.

**Lista de candidatos aos órgãos sociais regionais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do
Notariado - STRN**

Quadriénio _____ / _____
Região: _____

Direção regional

Membros efetivos:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Membros suplentes:

Nome completo: _____
N.º do CC/BI/Associado: _____ Categoria profissional: _____
Serviço: _____
Endereço eletrónico: _____ Contacto telefónico: _____
Assinatura: _____

Nota: Devem-se acrescentar tantos membros quantos os que façam parte da lista, devendo o mesmo suceder com os membros suplentes.

**Assinaturas de apoio à candidatura aos órgãos sociais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e
do Notariado - STRN**

Nós, abaixo assinados, declaramos apoiar a lista de candidatos aos órgãos sociais do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN, para o quadriénio de _____ / _____, da qual se candidata a presidente da direção nacional _____

Nome: _____
N.º de CC/BI/ Associado: _____
Categoria profissional: _____

Serviço onde exerce funções: _____
Assinatura: _____

Nome: _____

N.º de CC/BI/ Associado: _____

Categoria profissional: _____

Serviço onde exerce funções: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

N.º de CC/BI/ Associado: _____

Categoria profissional: _____

Serviço onde exerce funções: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

N.º de CC/BI/ Associado: _____

Categoria profissional: _____

Serviço onde exerce funções: _____

Assinatura: _____

Regulamento de disciplina

TÍTULO I

Parte geral

CAPÍTULO ÚNICO

Disposições e princípios gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1- O presente tegulamento estabelece os princípios e as normas reguladoras do procedimento disciplinar aplicável no âmbito das atribuições e competências do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN (doravante STRN).

2- O presente regulamento aplica-se aos membros dos órgãos do STRN, delegados sindicais e associados.

Artigo 2.º

Sujeição ao poder disciplinar

1- A aplicação deste regulamento às pessoas referidas no número 2, do artigo anterior, não prejudica a sua eventual responsabilidade civil ou penal.

2- Quando os factos forem suscetíveis de serem considerados infração penal, o órgão disciplinar competente efetuará, obrigatoriamente, participação ao agente do Ministério Público competente para promover o respetivo procedimento penal.

3- As pessoas singulares serão, ainda, punidas por faltas cometidas no exercício das suas funções ou atividade, ainda que as tenham deixado de exercer ou passem a exercer outras ou deixem a qualidade de associado.

Artigo 3.º

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar, a ação ou omissão, praticada pelos agentes mencionados no artigo 1.º, número 2, do presente regulamento, no exercício das suas funções ou atividades, e em violação dos deveres decorrentes dos estatutos e dos regulamentos do STRN e dos deveres de correção e da ética.

Artigo 4.º

Autoria

Comete infração disciplinar quem executa, por si mesmo ou por intermédio de outrem, factos violadores dos deveres ou normas a que se refere o artigo anterior.

Artigo 5.º

Cumplicidade

1- É punível como cúmplice quem, dolosamente e por qualquer forma, presta auxílio material ou moral à prática, por outrem, de um facto doloso.

2- É aplicável ao cúmplice a pena fixada para o autor, especialmente atenuada, nos termos do artigo 26.º, do presente regulamento.

Artigo 6.º

Punibilidade da tentativa

1- A tentativa só é punível se à infração consumada corresponder a pena prevista no artigo 12.º alínea *b)*, *c)*, *d)*, *e)* ou *f)* do presente regulamento.

2- A tentativa é punível com a pena imediatamente anterior àquela que seria aplicável caso a infração fosse consumada.

3- Nos casos de pena variável aplicável à infração consumada, os limites mínimo e máximo são reduzidos a metade.

Artigo 7.º

Princípio da legalidade

1- Só pode ser punido disciplinarmente o facto descrito e declarado passível de pena por disposição regulamentada anteriormente ao momento da sua prática.

2- Não é permitida a analogia para qualificar o facto como infração disciplinar, sendo sempre necessário que se verifiquem os factos constitutivos da infração estabelecidos nas disposições aplicáveis.

Artigo 8.º

Aplicação no tempo

1- As penas são determinadas pelas disposições vigentes no momento da prática do facto ou do preenchimento dos pressupostos de que dependem.

2- O facto punível segundo a disposição vigente no momento da sua prática, deixa de o ser se uma nova disposição o eliminar do número de infrações; neste caso, se tiver havido condenação, ainda que transitada em julgado, cessa a respetiva execução e os seus efeitos.

3- Quando as disposições disciplinares vigentes no momento da prática do facto punível forem diferentes das estabelecidas em preceitos posteriores, será sempre aplicado o regime que concretamente se mostre mais favorável ao agente, salvo se este já tiver sido sancionado por decisão insuscetível de recurso.

Artigo 9.º

Competência disciplinar

1- O conselho fiscal e de disciplina e a mesa da assembleia geral, são os órgãos do STRN com competência para o exercício do poder disciplinar.

2- O conselho fiscal e de disciplina e a mesa da assembleia geral exercem as suas competências, quer a nível do território português, quer relativamente a eventos realizados no estrangeiro e que contem com a participação do STRN.

3- O poder disciplinar é exercido de acordo com a lei, os estatutos, o presente regulamento e ainda os regulamentos específicos em vigor.

Artigo 10.º

Ação disciplinar: Espécies

1- A ação disciplinar é vinculada e/ou discricionária.

2- A ação de poder vinculado é aquela em que uma determinada infração corresponda uma pena definida, com limite e graduação própria, fixada nas respetivas normas regulamentares.

3- A ação de poder discricionário é aquela que depende do critério de quem tem competência para a decisão, graduando a culpa e a medida da pena, ainda que subsumida aos limites e critérios regulamentares.

Artigo 11.º

Princípio da singularidade das penas

Não pode aplicar-se ao mesmo agente mais de uma pena disciplinar por cada infração ou pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num só processo ou em mais de um processo quando apensados.

TÍTULO II

Da disciplina e das penas disciplinares

CAPÍTULO I

Classificação, efeitos e registo das penas disciplinares

Artigo 12.º

Classificação das penas

As penas aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão da atividade ou funções;
- d) Inelegibilidade para os cargos sindicais;
- e) Destituição de cargo ou funções;
- f) Expulsão.

Artigo 13.º

Da repreensão escrita

A pena de repreensão escrita consiste em mera chamada de atenção pela irregularidade praticada.

Artigo 14.º

Da multa e sua determinação

A aplicação da multa e a determinação da sua medida terão em conta a existência de ilícito disciplinar, com culpa grave ou muito grave, a verificação de distúrbios, o cometimento de violência e de lesões, a premeditação e reincidência, a perturbação da atividade sindical e o seu grau, o montante recebido a título de remuneração pelo infrator, bem como as circunstâncias em que sejam cometidas as infrações.

Artigo 15.º

Limite e graduação da multa

1- A pena de multa pode variar entre 50,00 € e 250,00 €.

2- Na graduação das multas deverão ser levadas em consideração as circunstâncias do caso, o grau de gravidade dos factos, a sua amplitude e incidência no STRN e na atividade sindical, a conduta de outros agentes na motivação dos factos ou a sua diligência na contenção dos mesmos, bem como o montante dos danos causados.

3- No caso de reincidência e nas repetições de novos casos de idêntica ou superior gravidade, os limites das penas de multa previstos neste artigo são os seguintes:

- a) O mínimo será igual ao máximo previsto para cada caso;
- b) O máximo será igual a uma vez e meia ao máximo que estava previsto para cada caso.

4- Na determinação do quantitativo da multa, será tido em consideração o montante recebido, a título de remuneração pelo infrator.

5- Em caso de impossibilidade de aplicação do critério consagrado na alínea anterior, o critério a aplicar será o do salário mínimo nacional.

6- O montante das multas aplicadas nos termos deste regulamento reverterá para o STRN e será destinado ao fundo de greve e de solidariedade.

Artigo 16.º

Pagamento da multa

1- A pena de multa será sempre fixada em quantia certa, arredondando-se o seu valor para as unidades e importará para o infrator a obrigação do respetivo pagamento para a conta do STRN e a indicar na decisão final, no prazo de vinte dias seguidos, contados da data em que a decisão se tornou irrecorrível.

2- Se o pagamento não for efetuado dentro do prazo fixado no número anterior, a multa aplicada será agravada em 50 %.

3- No caso do número anterior, o remisso será notificado para efetuar o respetivo pagamento, para a conta do STRN, no prazo de dez dias seguidos.

4- A falta de pagamento de multa agravada, dentro do prazo consagrado no número anterior, impede automática e independentemente de qualquer notificação, o remisso para o desempenho de quaisquer funções ou atividades afetas ao STRN até que o pagamento se mostre efetuado.

5- O não pagamento, por período superior a 180 dias seguidos, implica o afastamento do remisso de todas as ações judiciais em que seja parte através do apoio jurídico do STRN.

Artigo 17.º

Da suspensão da atividade ou funções

1- A pena de suspensão consiste no afastamento completo do infrator do exercício de cargos nos órgãos sociais do STRN ou de delegado sindical durante o período da pena.

2- A suspensão por determinado período de tempo tem por limite mínimo 30 dias seguidos e por limite máximo 180 dias seguidos e impede o infrator de participar em qualquer atividade do STRN.

3- A pena de suspensão deverá ser notificada ao infrator, começando a ser cumprida a partir da data a notificação.

Artigo 18.º

Inelegibilidade para cargos sindicais

1- A pena de inelegibilidade, para cargos sindicais consiste no afastamento completo do infrator para o exercício de cargos nos órgãos sociais do STRN, ou delegados sindicais durante o período da pena.

2- A pena de inelegibilidade tem por limite mínimo 30 dias seguidos e por limite máximo quatro anos.

Artigo 19.º

Da pena de destituição de cargo ou funções

1- A pena de destituição de cargo ou funções inabilita o infrator ao desempenho de qualquer cargo ou atividade do STRN.

2- No caso de a condenação incidir sobre membros da direção nacional, a pena só pode ser aplicada pela assembleia geral, de acordo com proposta do conselho fiscal e de disciplina acompanhada de parecer fundamentado da mesa da assembleia geral.

3- No caso de a condenação incidir sobre membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e de disciplina, a pena é aplicada pelo conselho fiscal e de disciplina acompanhada de parecer fundamentado da mesa da assembleia geral.

4- Se o parecer referido no número anterior não for coincidente com a proposta do conselho fiscal e de disciplina será convocada a assembleia geral para a apreciação da pena a aplicar, cuja deliberação prevalecerá.

5- No caso de membro das direções distritais e regionais ou delegado sindical, a pena é aplicada pelo conselho fiscal e de disciplina.

6- A assembleia geral, referida nos números 2 e 4, deve na ordem de trabalhos da respetiva convocatória conter expressamente a proposta de destituição.

7- A deliberação da proposta de destituição tem de ser, obrigatoriamente, aprovada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

Artigo 20.º

Da pena de expulsão

1- São causas da pena de expulsão:

- a) A violação de forma grave dos estatutos do STRN;
- b) A prática de atos ofensivos da dignidade moral e profissional;
- c) A lesão grave de interesses patrimoniais e não patrimoniais do STRN;
- d) O não acatamento das deliberações dos órgãos competentes do STRN ou que, de qualquer forma e meio, incentivem ao desrespeito dessas deliberações;
- e) A recusa do cumprimento dos deveres estatutários por parte daqueles que exerçam cargos ou funções sindicais;
- f) Comportamento, atitude ou gesto público ofensivo, agressivo ou desrespeitoso, quando revista especial gravidade e prejudique ou desacredite o STRN;
- g) Qualquer declaração difundida por qualquer meio de comunicação que atente contra a honra dos associados, dos delegados sindicais, dos órgãos sociais e dos seus membros, bem como atente contra o prestígio e a reputação do STRN.

2- A expulsão do associado importa a caducidade imediata do mandato em que esteja investido.

3- O associado que incorra na pena de expulsão só pode ser readmitido passados cinco anos, ficando, contudo, inibido do exercício de cargos nos órgãos sociais e de delegado sindical.

4- No caso de a condenação incidir sobre membros da direção nacional, a pena só pode ser aplicada pela assembleia geral, de acordo com proposta do conselho fiscal e de disciplina acompanhada de parecer fundamentado da mesa da assembleia geral.

5- No caso de a condenação incidir sobre membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e de disciplina, a pena é aplicada pelo conselho fiscal e de disciplina acompanhada de parecer fundamentado da mesa da assembleia geral.

6- Se o parecer referido no número anterior não for coincidente com a proposta do conselho fiscal e de disciplina será convocada a assembleia geral para a apreciação da pena a aplicar, cuja deliberação prevalecerá.

Artigo 21.º

Suspensão da execução das penas

Em casos excepcionais fundados em interesse maior do STRN ou de acordo com os critérios estabelecidos no Código Penal, pelo prazo e sob condições e obrigações que fixará com clareza, o conselho fiscal e de disciplina, ao aplicar qualquer das penas disciplinares das alíneas b) e c) do artigo 12.º, do presente regulamento, poderá determinar a suspensão da sua execução.

Artigo 22.º

Efeitos das penas

As penas disciplinares produzem unicamente os efeitos declarados no presente regulamento.

Artigo 23.º

Do registo das penas

O STRN organizará para cada infrator um registo especial de todas as penas que forem sendo aplicadas.

CAPÍTULO II

Medida de graduação das penas

Artigo 24.º

Determinação da medida da pena

Na escolha da sanção a aplicar concretamente e na determinação da medida desta, dentro dos limites definidos no presente regulamento, atender-se-á à natureza da infração, ao grau da culpa, à personalidade do infrator e a todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida que militem contra ou a seu favor.

Artigo 25.º

Circunstâncias agravantes

1- São circunstâncias agravantes da infração disciplinar:

- a) Ser o infrator membro dos órgãos sociais do STRN;
- b) A qualidade de delegado sindical;
- c) Ter sido cometida em representação do STRN;
- d) Ter sido cometida em país estrangeiro;
- e) A produção efetiva de resultados prejudiciais ao prestígio e bom nome do STRN;
- f) A premeditação;
- g) O conluio com outrem para a prática da infração;
- h) Ter a falta sido cometida durante o cumprimento de uma pena;
- i) A reincidência;
- j) A acumulação de infrações.

2- A premeditação consiste no desígnio formado 24 horas antes, pelo menos, da prática da infração.

3- A reincidência dá-se quando é cometida nova infração antes de decorrido 1 ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento de pena imposta por virtude de infração anterior.

4- A acumulação dá-se quando duas ou mais infrações são praticadas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido punida a anterior.

Artigo 26.º

Circunstâncias atenuantes

1- São circunstâncias atenuantes da infração disciplinar:

- a) O bom comportamento anterior;
- b) A confissão espontânea da infração;
- c) A demonstração de arrependimento sincero por parte do infrator;
- d) A prestação de serviços relevantes em prol do STRN em especial e do sindicalismo em geral;
- e) Se esta foi precedida de algum tipo de provocação;
- f) O acatamento bem-intencionado de ordem dada, por entidade competente, nos casos em que não fosse devida obediência;
- g) A reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

2- Além destas, poderão ser excecionalmente consideradas outras atenuantes quando, em concreto, a sua relevância o justifique.

Artigo 27.º

Da graduação das penas

1- Quando se verificarem quaisquer circunstâncias agravantes ou atenuantes, a agravação ou atenuação será efetuada dentro dos limites mínimos e máximo da medida legal da pena, atendendo-se à culpa do infrator.

2- Concorrendo simultaneamente circunstâncias agravantes com circunstâncias atenuantes, a pena será agravada ou atenuada dentro dos limites da sua medida legal, conforme umas ou outras predominarem em função da culpa do infrator.

Artigo 28.º

Redução extraordinária das penas

Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do infrator, poderá aplicar-se excecionalmente pena de escalão inferior.

Artigo 29.º

Comparticipação

1- É punível como autor quem executa o facto por si mesmo, ou por intermédio de outrem, ou toma parte direta na sua execução, por acordo e juntamente com outro ou outros e, ainda, quem dolosamente determina outra pessoa à prática do facto, desde que haja execução ou início de execução.

2- É cúmplice quem, dolosamente e por qualquer forma, presta auxílio material ou moral à prática por outrem de um facto doloso, sendo-lhe aplicável a disposição consagrada no número anterior.

Artigo 30.º

Circunstâncias modificativas da responsabilidade

1- A tentativa e a frustração serão punidas com a pena aplicável à falta disciplinar correspondente, especialmente atenuada.

2- A tentativa ocorre quando o agente inicia a execução do facto que constitui a falta, mas não realiza todos os atos ou factos introdutórios necessários para o seu preenchimento, por causa ou evento que não seja a sua desistência voluntária.

3- Existe frustração quando o agente faltoso pratica todos os atos necessários ao resultado pretendido, só não alcançando o resultado pretendido por causas estranhas à sua vontade.

Artigo 31.º

Circunstâncias dirimentes da responsabilidade

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coação física;
- b) A privação acidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática do facto;
- c) A legítima defesa, própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

TÍTULO III

Das infracções

CAPÍTULO I

Das infracções específicas

SECÇÃO I

Dos associados e dos delegados sindicais

Artigo 32.º

Infrações leves

São puníveis com a pena de repreensão escrita as seguintes infracções:

- a) Ligeiras incorreções feitas a associados, membros dos órgãos sociais, delegados sindicais, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade ou ação sindical e no exercício das suas funções;
- b) Ligeiras incorreções de comportamento em geral, violadoras da ética e correção social, com repercussão na imagem e prestígio do STRN.

Artigo 33.º

Infrações graves

São puníveis com a pena de multa de 50,00 € até 250,00 € e/ou inelegibilidade para os cargos associativos até 2 anos, as seguintes infracções:

- a) Insultos, ofensas ou atos que revistam carácter, injurioso, difamatório ou grosseiro dirigidos a associados, membros dos órgãos sociais, delegados sindicais, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade ou ação sindical;
- b) As ações violentas, dolosas ou negligentes, que ponham em perigo a integridade física de outrem e sem que delas advenham consequências, quando nas instalações do STRN ou em atividades sindicais;
- c) A destruição ou danificação intencional de locais de reunião social, instalações ou equipamentos do

STRN ou outros quando utilizados para atividade sindical;

- d)* As falsas declarações em processos disciplinares, sem graves consequências para outrem;
- e)* Os atos notórios e públicos que atentem contra a dignidade, ética e correção, no decurso de atividade sindical, quando revistam especial gravidade;
- f)* A violação das regras constantes dos estatutos e regulamentos do STRN.

Artigo 34.º

Infrações muito graves

1- São puníveis com a pena de multa entre 100,00 € e 250,00 € e inelegibilidade para os cargos associativos de 2 até 4 anos e/ou expulsão, as seguintes infrações:

- a)* As ameaças, intimidações ou agressões físicas, ou qualquer manifestação violenta, dirigidas a associados, membros dos órgãos sociais, delegados sindicais, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade sindical;
- b)* A manifesta desobediência, com graves consequências, às decisões ou instruções emanadas dos órgãos competentes do STRN no exercício das suas funções;
- c)* As ações violentas, dolosas ou negligentes, com consequências físicas para outrem, quando nas instalações do STRN ou em atividades sindicais;
- d)* A subtração de quaisquer objetos em instalações sindicais ou outras utilizadas para atividade sindical;
- e)* Abandono doloso e injustificado de material sindical;
- f)* As falsas declarações em processos disciplinares, com graves consequências para outrem;
- g)* A falsificação de dados ou quaisquer documentos diretamente relacionados com a atividade sindical;
- h)* O incumprimento de penas impostas;
- i)* Comportamento, atitude ou gesto público ofensivo, agressivo ou desrespeitoso, quando revista especial gravidade e prejudique ou desacredite o STRN;
- j)* Qualquer declaração difundida por qualquer meio de comunicação que atente contra a honra dos associados, dos delegados sindicais, dos órgãos sociais e dos seus membros, bem como atente contra o prestígio e a reputação do STRN;
- k)* A violação reiterada das regras constantes dos estatutos e regulamentos do STRN;
- l)* O desrespeito ou não cumprimento de ordens, decisões ou instruções emanadas dos órgãos competentes do STRN no exercício das suas funções;
- m)* A aceitação ou oferta de suborno.

SECÇÃO II

Dos membros dos órgãos sociais do STRN

Artigo 35.º

Remissão para a secção I

Às infrações disciplinares cometidas pelos membros dos órgãos sociais do STRN serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as disposições constantes da secção I deste capítulo, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

Artigo 36.º

Infrações leves

São puníveis com a pena de multa de 100,00 € até 250,00 € e/ou suspensão da atividade ou funções até 180 dias seguidos as infrações disciplinares que revelem negligência no exercício das respetivas funções, má compreensão dos deveres funcionais ou desinteresse pelo cumprimento dos deveres inerentes ao cargo que ocupa, nomeadamente:

- a)* A não participação ao conselho fiscal e de disciplina das infrações de que tiverem conhecimento no exercício das suas funções;
- b)* A falta de correção para com os associados, delegados sindicais e outros membros dos órgãos do STRN em exercício das funções, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade ou ação sindical;
- c)* Informar erroneamente o órgão do STRN a que seja devida justificação, nas condições referidas no corpo deste artigo e de onde resultem ou possam resultar graves consequências.

Artigo 37.º

Infrações graves

São puníveis com a pena de multa de 150,00 € até 250,00 € e suspensão da atividade ou funções até 180 dias seguidos e/ou inelegibilidade para os cargos associativos até 4 anos, as seguintes infrações:

- a) Insultos, ofensas ou atos que revistam carácter, injurioso, difamatório ou grosseiro dirigidos a associados, membros dos órgãos sociais, delegados sindicais, funcionários, colaboradores do STRN e terceiros quando no decurso de atividade ou ação sindical;
- b) As ações violentas, dolosas ou negligentes, que ponham em perigo a integridade física de outrem e sem que delas advenham consequências, quando nas instalações do STRN ou em atividades sindicais;
- c) A destruição ou danificação intencional de locais de reunião social, instalações ou equipamentos do STRN ou outros quando utilizados para atividade sindical;
- d) As falsas declarações em processos disciplinares;
- e) Os atos notórios e públicos que atentem contra a dignidade, ética e correção, no decurso de atividade sindical, quando revistam especial gravidade;
- f) A violação das regras constantes dos estatutos e regulamentos do STRN.

Artigo 38.º

Infrações muito graves

São puníveis com a pena de multa de 200,00 € até 250,00 € e destituição de cargo ou funções e/ou expulsão, as infrações disciplinares que atentem gravemente contra a dignidade e o prestígio do órgão de que seja membro, em particular, ou do STRN, em geral, nomeadamente:

- a) Injuriar ou desrespeitar gravemente associados, membros de outros órgãos do STRN ou outras pessoas ligadas ao STRN, por motivos relacionados com o exercício das suas funções;
- b) O não cumprimento diligente dos deveres decorrentes do exercício do cargo para que foi eleito;
- c) O abuso de autoridade e usurpação de atribuições;
- d) A violação dolosa do dever de imparcialidade no exercício das competentes funções;
- e) A dispensa de tratamento de favor, no exercício das respetivas funções, a qualquer pessoa, singular ou coletiva, diretamente relacionada com o STRN;
- f) Comportamento, atitude ou gesto público ofensivo, agressivo ou desrespeitoso, quando revista especial gravidade e prejudique ou desacredite o STRN;
- g) Qualquer declaração difundida por qualquer meio de comunicação que atente contra a honra dos associados, dos delegados sindicais, dos órgãos sociais e dos seus membros, bem como atente contra o prestígio e a reputação do STRN;
- h) A agressão a colegas, membros de outros órgãos do STRN ou outras pessoas ligadas ao STRN, por motivos relacionados com o exercício das suas funções;
- i) O desvio de dinheiro ou bens do STRN;
- j) Quem convencer, ou tentar convencer alguém, a solicitar ou a aceitar suborno;
- k) Faltar aos deveres impostos pelas funções desempenhadas com intenção de obter, para si ou para terceiro, um benefício económico ou qualquer outra vantagem ilícita;
- l) Prestar falsas declarações em processo disciplinar resultando daí graves prejuízos para terceiros ou para o STRN;
- m) Cometer dolosamente inconfidência, revelando factos ou documentos não destinados a divulgação e relacionados com o funcionamento dos órgãos do STRN, com consequências para o STRN.

CAPÍTULO II

Da extinção da responsabilidade disciplinar

Artigo 39.º

Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se:

- a) Pelo cumprimento da pena imposta;
- b) Pela prescrição do procedimento disciplinar;

- c) Pela prescrição da pena;
- d) Pela morte do infrator;
- e) Pela revogação ou comutação da pena.

Artigo 40.º

Prescrição do procedimento disciplinar

1- O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve ao fim de dois anos a contar do momento em que a infração foi cometida ou da data em que a mesma foi conhecida.

2- Prescreverá, igualmente, se conhecida a falta pelo órgão competente para instaurar o procedimento disciplinar, este não o fizer no prazo de 6 meses.

3- Se antes do decurso do prazo, referido no número 1, alguns atos instrutórios, com efetiva incidência na marcha do processo, tiverem lugar a respeito da infração, a prescrição conta-se desde o dia em que tiver sido praticado o último ato.

Artigo 41.º

Prescrição das penas

As penas disciplinares prescrevem no prazo de 5 anos, contados da data em que a decisão se tornar irrecorrível em termos disciplinares e/ou judiciais.

TÍTULO IV

Do procedimento disciplinar

CAPÍTULO I

Disposições preliminares

Artigo 42.º

Início do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar inicia-se com a receção pelo conselho fiscal e de disciplina, de participação escrita de qualquer órgão social, delegado sindical ou associado do STRN.

2- O conselho fiscal e de disciplina deve instaurar, oficiosamente, procedimento disciplinar nas situações em que tenha conhecimento direto de terem sido cometidas infrações ao presente regulamento.

Artigo 43.º

Competência para a instauração do processo disciplinar

O processo disciplinar é instaurado por deliberação do conselho fiscal e de disciplina.

Artigo 44.º

Obrigatoriedade de processo disciplinar

As penas disciplinares previstas no presente regulamento, serão sempre aplicadas após o apuramento dos factos em processo disciplinar.

Artigo 45.º

Forma dos atos

A forma dos atos, quando não esteja expressamente estipulada no presente regulamento, ajustar-se-á ao fim que se tem em vista e limitar-se-á ao indispensável para atingir esse fim.

Artigo 46.º

Natureza secreta do processo

1- O processo disciplinar tem natureza secreta até à acusação, podendo apenas ser facultado ao infrator, a

seu requerimento, unicamente os elementos por ele prestados, excluindo-se, expressamente, quaisquer outros.

2- O indeferimento do requerimento a que se refere o número anterior deve ser devidamente fundamentado e comunicado ao infrator no prazo de 10 dias.

3- Ao infrator que divulgar matéria confidencial nos termos deste artigo será instaurado, por esse facto, novo processo disciplinar.

4- O infrator poderá constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais de direito, o qual assistirá, querendo, ao interrogatório do arguido.

Artigo 47.º

Contagem dos prazos

À contagem dos prazos previstos no presente regulamento, são aplicáveis as seguintes regras, exceto quando for fixado, expressamente, outra forma de contagem dos mesmos:

- a) Não se inclui na contagem o dia em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr;
- b) O prazo começa a correr independentemente de quaisquer formalidades e suspende-se nos sábados, domingos e feriados;
- c) O termo do prazo que coincida num dos dias da alínea anterior, transfere-se para o primeiro dia útil seguinte;
- d) O prazo fixado em meses ou anos, a contar de certa data, termina às 24 horas do dia que corresponda, dentro do último mês ou ano, a essa data; mas, se no último mês não existir dia correspondente, o prazo finda no último dia desse mês.

Artigo 48.º

Nulidades

1- A falta de audiência do infrator em artigos da acusação, nos quais as infrações sejam suficientemente individualizadas e referidas aos correspondentes preceitos legais, bem como a omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade, constituem nulidades e determinam a anulação do processo.

2- As anulabilidades consideram-se supridas se não forem reclamadas pelo infrator até 10 dias após tomar conhecimento da decisão.

CAPÍTULO II

Do processo disciplinar comum

SECÇÃO I

Da instrução do processo

Artigo 49.º

Início e termo da instrução

1- A instrução do processo disciplinar inicia-se até 15 dias, após a notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar.

2- A instrução do processo disciplinar deve estar concluída no prazo de 90 dias, após o seu início.

3- O prazo referido no número anterior, poderá ser excepcionalmente excedido, por deliberação do conselho fiscal e de disciplina, sob proposta fundamentada do instrutor do processo.

Artigo 50.º

Participação

1- Todos os que tiverem conhecimento da prática de infração disciplinar por alguma das pessoas, singulares ou coletivas, enunciadas no artigo 1.º deste regulamento, poderão participá-lo ao conselho fiscal e de disciplina do STRN.

2- Os membros dos órgãos do STRN que tenham conhecimento de infração disciplinar no exercício das suas funções, deverão participá-lo, obrigatoriamente, ao conselho fiscal e de disciplina do STRN.

3- As participações feitas pelas entidades referidas no número anterior serão reduzidas a auto de notícia, o

qual, na medida do possível, mencionará:

- a) Os factos que constituírem infração disciplinar;
- b) O dia, hora, local e as circunstâncias em que a infração foi cometida;
- c) O nome e demais elementos de identificação do infrator, da entidade que a presenciou, dos ofendidos diretos, se os houver e, se for possível, pelo menos duas testemunhas que possam depor sobre os factos.

4- O auto a que se refere o número anterior deverá ser assinado pela entidade que o levantou e pelas testemunhas, se possível.

5- Poderá levantar-se um único auto por diferentes infrações disciplinares cometidas na mesma ocasião ou relacionadas umas com as outras, embora sejam diversos os seus autores.

6- Os autos levantados nos termos deste artigo serão remetidos, imediatamente, ao conselho fiscal e de disciplina.

Artigo 51.º

Valor probatório dos autos de notícia

Os autos levantados nos termos do artigo anterior desde que tenham a indicação de duas testemunhas, fazem fé, até prova em contrário, unicamente quanto aos factos presenciados pela entidade que os levantou, mas o instrutor poderá ordenar a produção de quaisquer diligências que julgue necessárias para a descoberta da verdade.

Artigo 52.º

Instrução do processo disciplinar

1- Recebido o auto ou participação, o conselho fiscal e de disciplina, decide se há lugar a procedimento ou não.

2- Não havendo lugar a procedimento disciplinar, mandará arquivar o auto ou participação.

3- Existindo dúvidas, quanto à existência de ilícito disciplinar, deverá o conselho fiscal e de disciplina aplicar o disposto nos artigos 77.º e 78.º do presente regulamento.

4- Caso contrário, instaurará procedimento disciplinar.

5- Quando se conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar outrem, designadamente contendo matéria difamatória ou injuriosa, o conselho fiscal e de disciplina deve dar cumprimento ao previsto no número 2 do artigo 43.º

6- Da instauração do processo disciplinar, com indicação do instrutor nomeado, serão notificados o participante e o arguido.

Artigo 53.º

Apensação de processos

1- Para todas as infrações cometidas pelo mesmo agente será organizado um só processo.

2- Tendo sido instaurados diversos processos contra o mesmo agente, serão apensados ao da infração mais grave e, no caso de a gravidade ser a mesma, àquele que primeiro tiver sido instaurado.

Artigo 54.º

Nomeação do instrutor

1- Do despacho que instaurar o procedimento disciplinar constará a nomeação de instrutor.

2- O instrutor não poderá ser membro de órgão social ou delegado sindical.

3- O instrutor deverá, obrigatoriamente, ser licenciado em direito podendo ser associado do STRN ou advogado.

4- O instrutor pode escolher secretário da sua confiança, cuja nomeação compete à entidade que o nomeou, podendo também requisitar a colaboração de técnicos.

5- O secretário referido no número anterior pode solicitar escusa nos termos do número 1 do artigo seguinte.

Artigo 55.º

Suspeição do instrutor

1- O infrator e o participante poderão deduzir a suspeição do instrutor do processo disciplinar com qualquer dos fundamentos seguintes:

- a) Se o instrutor tiver sido direta ou indiretamente atingido pela infração;

- b) Se o instrutor for parente na linha reta ou até terceiro grau na linha colateral do infrator, do participante ou do ofendido direto, se o houver, ou de alguém que com os referidos indivíduos viva em economia comum;
 - c) Se estiver pendente em tribunal civil ou criminal processo em que o instrutor e o infrator ou o participante sejam partes;
 - d) Se o instrutor for credor ou devedor do infrator ou do participante ou de algum seu parente na linha reta ou até terceiro grau na linha colateral;
 - e) Se houver inimizade grave ou grande intimidade entre o infrator e o instrutor, ou entre este e o participante ou ofendido, se o houver.
- 2- O conselho fiscal e de disciplina decidirá, em despacho fundamentado, no prazo máximo de 10 dias.
- 3- O disposto no número 1 constitui motivo de escusa do instrutor para intervir no processo.

Artigo 56.º

Suspensão preventiva

- 1- Sempre que se esteja perante infrações muito graves, o conselho fiscal e de disciplina, no despacho que der a conhecer a instauração do procedimento disciplinar, pode suspender preventivamente o infrator, por um período não superior a 90 dias.
- 2- A decisão do conselho fiscal e de disciplina, deve fundamentar a suspensão a aplicar.
- 3- A suspensão tem efeitos a partir da data da notificação.
- 4- O período de suspensão preventiva será levado em conta na decisão final.
- 5- Da decisão do conselho fiscal e de disciplina de aplicar a suspensão preventiva, cabe recurso para a mesa da assembleia geral.
- 6- O infrator tem 10 dias para apresentar o recurso após a data da notificação.
- 7- A mesa da assembleia geral, tem 10 dias para proferir despacho devidamente fundamentado, enviando-o ao instrutor do processo.

Artigo 57.º

Instrução do processo

- 1- O instrutor, recebido o despacho do conselho fiscal e de disciplina, fará autuar o mesmo, com o auto ou participação juntos ao despacho.
- 2- O instrutor tem 15 dias, para comunicar por escrito, através de correio registado com aviso de receção ao infrator que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder a abertura de processo disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao infrator e demais circunstâncias de interesse e a penalidade em que incorre.
- 3- O infrator dispõe de 15 dias para 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 apresentar rol de testemunhas, juntar documentos e/ou solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- 4- A resposta à nota de culpa, deverá ser assinada pelo infrator ou pelo seu mandatário e será enviada ao instrutor do processo.
- 5- As testemunhas que o infrator venha a oferecer, não podem ser mais de 3 por cada facto dos artigos constantes na nota de culpa, e mais de 10 no total, cabendo ao infrator:
- a) Assegurar a respetiva comparência;
 - b) Requerer a sua audição por escrito, devendo neste último caso indicar as respetivas moradas;
 - c) Requerer a sua audição por videoconferência, devendo neste caso indicar os respetivos endereços eletrónicos para a remessa do link e informar as testemunhas que, neste caso, a inquirição será obrigatoriamente gravada.
- 6- O infrator terá de, expressamente, referir quais as testemunhas que pretende que sejam ouvidas presencialmente ou por escrito ou por videoconferência, caso nada seja referido, serão todas questionadas presencialmente.
- 7- As testemunhas são inquiridas:
- a) Presencialmente, em local a determinar pelo instrutor, registando-se por escrito o seu depoimento;
 - b) Por carta sobre um questionário previamente elaborado pelo instrutor do processo, ficando, neste caso obrigada a juntar fotocópia de documento de identificação e assinar a resposta de acordo com o mesmo;
 - c) Por videoconferência através de meios telemáticos, sendo que neste caso a gravação é obrigatória e se presume o consentimento dos inquiridos.

8- O prazo para depoimento por carta das testemunhas é de 5 dias seguidos e contados a partir da data da receção do questionário enviado por correio registado com aviso de receção.

9- Ao infrator será dado conhecimento, na mesma data, da notificação às testemunhas para os efeitos do número anterior.

10- As testemunhas que não comparecerem a depor, presencialmente ou por videoconferência, na data e hora designadas ou não prestarem depoimento por carta, no prazo assinalado, não serão novamente notificadas, considerando-se como satisfeita a garantia de plena audiência de defesa do infrator.

11- As testemunhas a depor presencialmente, assim como os demais intervenientes no processo, serão advertidas de que incorrem em ilícito criminal se prestarem falsas declarações, bem como em ilícito disciplinar previsto neste regulamento, no caso de se tratar de alguma das pessoas referidas no número 2 do artigo 1.º

12- O instrutor deverá proceder à realização das diligências probatórias, requeridas na resposta à nota de culpa, se necessário recorrendo a técnicos especializados, a menos que considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

13- O instrutor pode proceder às diligências que considerar necessárias, nomeadamente ouvindo pessoas não arroladas como testemunhas, solicitar o depoimento presencial de testemunhas que tenham sido arroladas a responder por carta ou por videoconferência, e proceder a todas as demais diligências que considere necessárias à descoberta da verdade.

14- O instrutor pode, querendo, solicitar o depoimento presencial do infrator e do participante.

15- O processo deverá estar concluído no prazo de 90 dias, o qual poderá ser prorrogado a pedido do instrutor, nos termos do artigo 51.º, número 3 do presente regulamento.

Artigo 58.º

Exame do processo

Durante o prazo para a apresentação da defesa, pode o infrator ou o seu mandatário regularmente constituído, examinar o processo em data, hora e local previamente combinados ou, subsidiariamente, na sede do STRN.

Artigo 59.º

Relatório final do instrutor

Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará, no prazo de 15 dias, um relatório completo e conciso donde conste a existência material das faltas, sua qualificação e gravidade, e bem assim a pena que entender justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação, devendo remetê-lo de imediato ao conselho fiscal e de disciplina.

SECÇÃO II

Da decisão disciplinar

Artigo 60.º

Decisão do conselho de disciplina

Recebido o processo, o conselho fiscal e de disciplina apreciará a proposta do instrutor e decidirá no prazo de 10 dias, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

Artigo 61.º

Decisão da assembleia geral

1- Sendo proposta pena de destituição do cargo ou funções ou de expulsão, a membros da direção nacional, o conselho fiscal e de disciplina emite proposta no prazo de 10 dias e submete à mesa da assembleia geral para apresentar, dentro do mesmo prazo, parecer fundamentado, devendo ser convocada a assembleia geral para deliberar sobre a proposta.

2- Sendo proposta pena de destituição do cargo ou funções ou de expulsão, a membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e de disciplina, este emite proposta no prazo de 10 dias e submete à mesa da assembleia geral para apresentar, dentro do mesmo prazo, parecer fundamentado.

3- Na situação prevista no número anterior, caso o parecer da mesa da assembleia geral coincida com a pro-

posta do conselho fiscal e de disciplina, esta converte-se em decisão.

4- Se o parecer referido no número anterior não for coincidente com a proposta do conselho fiscal e de disciplina será convocada a assembleia geral para a apreciação da pena a aplicar, cuja deliberação prevalecerá.

5- O parecer da mesa da assembleia geral será apensado ao processo para posterior apreciação pela assembleia geral, que decidirá a pena a aplicar.

Artigo 62.º

Notificação da decisão

1- A decisão fundamentada será comunicada ao infrator, pelo conselho fiscal e de disciplina, nos 10 dias subsequentes à data em que foi tomada.

2- Nos casos em que a decisão tenha sido deliberada pela assembleia geral será notificada pela mesa da assembleia geral.

Artigo 63.º

Início da produção de efeitos das penas

A pena começa a produzir os seus efeitos no dia seguinte ao da notificação do infrator.

CAPÍTULO III

Das reclamações e recursos

Artigo 64.º

Reclamação para o conselho fiscal e de disciplina

1- Das decisões do instrutor caberá reclamação para o conselho fiscal e de disciplina até ao encerramento da instrução ou, excecionalmente, no prazo de 5 dias após o seu conhecimento.

2- A reclamação deve ser apresentada ao instrutor que a remeterá ao conselho fiscal e de disciplina.

3- O conselho fiscal e de disciplina pronunciar-se-á no prazo de 5 dias após o recebimento da reclamação.

4- A reclamação deve ser apresentada por carta ou requerimento na secretaria do STRN.

Artigo 65.º

Efeito da reclamação

A reclamação tem efeito meramente devolutivo.

Artigo 66.º

Recurso para a mesa da assembleia geral

1- O infrator, o participante e quem nisso tiver interesse legítimo, poderá recorrer da decisão final do conselho fiscal e de disciplina.

2- O recurso interpor-se-á para a mesa da assembleia geral, no prazo de 10 dias a contar da data da notificação da decisão.

3- O recurso será apreciado pela mesa da assembleia geral no prazo de 10 dias.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral apenas cabe recurso para os meios processuais comuns.

Artigo 67.º

Interposição de recurso

1- O recurso interpõe-se por meio de carta ou de requerimento, entregue na secretaria do STRN, no qual o requerente deve expor todos os fundamentos de recurso, nomeadamente os motivos da discordância.

2- Com o requerimento em que interponha o recurso, pode o recorrente requerer novos meios de prova ou juntar os documentos que entenda conveniente, desde que não pudessem ter sido requeridos ou utilizados antes.

Artigo 68.º

Efeito do recurso

A apresentação do recurso tem efeitos suspensivos.

Artigo 69.º

Notificação dos contrainteresados

Interposto o recurso, o órgão competente para dele conhecer deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua precedência para alegarem no prazo de 10 dias, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e os fundamentos.

Artigo 70.º

Rejeição do recurso

O recurso deve ser rejeitado nos seguintes casos:

- a) Quando haja sido interposto para órgão incompetente;
- b) Quando a decisão impugnada não seja suscetível de recurso;
- c) Quando o recorrente careça de legitimidade;
- d) Quando o recurso haja sido interposto fora do prazo;
- e) Quando ocorra qualquer outra causa que obste ao conhecimento do recurso.

Artigo 71.º

Regime de subida dos recursos

1- Os recursos das decisões que não ponham termo ao processo só subirão com a decisão final se dela recorrer, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sobem imediatamente e nos próprios autos os recursos que ficando retidos percam por esse facto o efeito útil.

Artigo 72.º

Notificação da decisão

A decisão da mesa da assembleia geral, dando ou não provimento ao recurso, deverá ser notificada aos interessados e ao conselho fiscal e de disciplina, nos 5 dias subsequentes à data em que foi proferida.

CAPÍTULO IV

Dos processos disciplinares especiais

SECÇÃO I

Do processo de averiguações

Artigo 73.º

Quando tem lugar

O processo de averiguações é efetuado quando haja sérias dúvidas sobre a existência efetiva de infração disciplinar.

Artigo 74.º

Tramitação

1- Recebida a participação pelo conselho fiscal e de disciplina, este deverá remetê-la ao instrutor, no prazo máximo de 10 dias.

2- O instrutor tem 5 dias para dar início ao processo.

3- O instrutor deverá recorrer aos meios mais expeditos de forma a averiguar da existência ou não de infração disciplinar.

4- O instrutor tem 15 dias para a verificação da infração disciplinar, a partir da data em que der início ao mesmo.

5- Findo o prazo consagrado no número anterior, o instrutor elaborará em 3 dias, relatório que remeterá ao conselho fiscal e de disciplina devendo propor uma de duas medidas:

a) Arquivamento do processo, se entender que não há infração disciplinar;

b) A instauração de processo disciplinar.

6- No caso de abertura de processo disciplinar obedecerá aos requisitos do presente regulamento.

7- Na situação prevista no número anterior o instrutor que vier a ser nomeado deverá ser diferente do instrutor que efetuou a respetiva instrução.

TÍTULO V

Disposições finais e transitórias

CAPÍTULO ÚNICO

Hierarquia, limites materiais e transitória

Artigo 75.º

Hierarquia das normas

1- As normas estatutárias prevalecem sobre as demais.

2- As normas do Regulamento de Disciplina do STRN prevalecem sobre as dos demais regulamentos disciplinares, sem prejuízo das regras que deferem para regulamentos específicos em determinadas matérias.

Artigo 76.º

Limites materiais

As normas do presente regulamento só podem ser alteradas ou modificadas nos termos consignados nos estatutos do STRN.

Artigo 77.º

Disposições subsidiárias

Em tudo o que não estiver especialmente previsto neste regulamento aplicar-se-ão, subsidiariamente, a legislação processual comum, civil ou penal, bem como os princípios gerais de direito comum, que não contendam com o direito disciplinar.

Artigo 78.º

Disposições transitórias

Aos processos disciplinares que ainda estão a decorrer aplicar-se-á o regime disciplinar em vigor à data da sua instauração.

Artigo 79.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra no dia dezasseis de abril de dois mil e vinte e três.

Regulamento do Direito de Tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos associados do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN, adiante designado por STRN é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da direção nacional.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do STRN.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do STRN, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento e em caso de omissão na legislação em vigor.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida à direção nacional e assinada por todos os associados que a integram, com indicação do nome e número de associado, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que agreguem, pelo menos, 20 associados.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os associados.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos do STRN;
- b) Desenvolver, junto dos associados que representam, ações de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;
- d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia dezanove de abril de dois mil e vinte e três.

Registado em 23 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato das Comunicações - STC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Amândio Cerdeira Madaleno.

Vice-presidente - Dulce Maria dos Santos Rodrigues.

Secretário-geral - Paulo Fernando Silva Rodrigues.

Vogal - Maria Teresa Santos Melão.

Vogal - Américo Ferreira de Sousa.

Vogal - Ana Rita Guerra Martins.

Vogal - Bruno Miguel Teixeira Gomes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 e 29 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - António José Real da Fonseca.

Vice-presidente - João Gonçalo Barros Ferreira.

Secretária - Cristina Maria Damião de Jesus.

Tesoureira - Cristina Alexandra Pereira Trony.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Daniel José de Matos.

Pedro Miguel Correia Pereira Soares.

Mário Rui Peixoto dos Reis Costa.

Mónica Patrícia Resende Gomes.

Tânia Maltez Ribeiro.

Luís Carlos Furtado Brito Roque.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de abril de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Aristides Marques Peixoto.

Vice-presidente - Américo Manuel Dias Vieira da Silva.

Tesoureiro - João Pedro Azevedo Moreira.

Secretário - Gonçalo Lopes Moreira Lages Gomes.

Vogal - José Manuel Daniel Granja.

Suplente - Henrique Manuel da Mata Pinheiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SEPVCT - Sindicato dos Estivadores do Porto de Viana do Castelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Augusto Vieira Almeida.

Vice-presidente - António José Pires Costa.

Tesoureiro - José Carlos Fernandes Afonso Carvalhido.

Secretário - Paulo Manuel Afonso Veiga.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Sr. Eng.º Paulo Areal, em representação da Dourasil L.^{da}

Vice-presidente - Sr. Dr. Carlos Santos, em representação da CIL L.^{da}

Vogal - Sr. Eng. Giuseppe Nigra, em representação da Controlauto, SA.

Vogal - Sr. Dr. Sérgio Vitorino, em representação da Dekra SA.

Vogal - Sr. Paulo Lara, em representação da J. LARA & C.^a L.^{da}

Vogal - Sr. Eng.º Luís Ferreira, em representação da TBO&M, SA.

Vogal - Sr. Dr. Fernando Santos, em representação da ITVP, L.^{da}

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de abril de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - Casa Alves - Materiais de Construção, L.^{da}, representada por Carlos Filipe Miranda Rosa.

Vice-presidente - Florêncio Augusto Chagas, SA, representada por Vasco Paulo Henriques Ferreira.

Vice-presidente - Abílio Rodrigues Peixoto & Filhos, SA, representada por Luciano Maria Santos Peixoto.

Tesoureiro - Sanitop - Material Sanitário, L.^{da}, representada por Johan Jozef Willy Stevens.

Vogal - José Ricardo Botas, SA, representada por José Tiago Machado Pedroso Botas.

Vogal - Pedro & Mantovani, SA, representada por Salomé Mateus Pedro.

Vogal - Pinto & Cruz - Tubagens & Sistemas, SA, representada por Luís Guimarães da Silva Pinto.

Substitutos:

Anlorbel - Com. Mat. Const. Dec., SA, representada por Benvinda de Jesus Portela Alves.

Álvaro Covelo & Pinto, L.^{da}, representada por Álvaro Francisco Borges Pinto.

Oliveira, Monteiro & Soares, SA, representada por Manuel Teixeira Monteiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - João Jacinto Tomé, SA, representada por Paulo Kristeller Tomé.

Vice-presidente - BRAGALUX, SA, representada por Jorge Bruno Domingues Rodrigues.

Vogal - CME, SA, representada por Francisco Artur Santos Pintor.

Vogal - EIE, L.^{da}, representada por Amílcar Manuel Tavares Barata Salgueiro.

Vogal - Eurico Ferreira, SA, representada por Luís Alberto da Costa Andrade.

Vogal - PAINHAS, SA, representada por Dulce Helena Leal Felgueiras Painhas.

Vogal - SIEMENS, SA, representada por Rui Manuel Moura Leal.

Vogal - SOTECNICA, SA, representada por Domingos Gonçalo Soares Sampaio.

Vogal - VISABEIRA, SA, representada por Luís Miguel Ferreira de Figueiredo.

Suplente - ANSIEL, SA, representada por António Manuel Simões Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Álvaro José Costa de Mendonça e Moura - AMÊNDOACOOP - Cooperativa dos Produtores de Amêndoa de Torre de Moncorvo.

Vice-presidente - Domingos Joaquim Filipe dos Santos - FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores Frutas e Hortícolas.

Vice-presidente - Francisco Manuel Aguiã de Sousa Ataíde Pavão - APPITAD - Associação de Produtores em Proteção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Vice-presidente - Gonçalo António Pereira de Araújo Santos Andrade - PORTUGAL FRESH - Associação para a Promoção das Frutas, Legumes e Flores de Portugal.

Vice-presidente - Joaquim Manuel Damásio Capoulas - APORMOR - Associação de Produtores do Mundo Rural da Região de Montemor o Novo.

Vice-presidente - Jorge Alberto Serpa da Costa Rita - Federação Agrícola dos Açores.

Vice-presidente - Pedro Miguel Branco Salgado Pimenta - ANPROMIS - Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo.

Vogal - António Luis Marques - AFLODOUNORTE - Associação Florestal do Vale do Douro Norte.

Vogal - Bruno Alexandre da Silva Marques - Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL.

Vogal - Fermelinda de Jesus Pombo Carvalho - AADP - Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre.

Vogal - José Augusto Rodrigues Estevão - ACRIALMEIDA - Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho de Almeida.

Vogal - José Manuel Garcia Duarte - Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos CRL.

Vogal - Manuel António da Costa e Silva - HORPOZIM - Associação dos Horticultores da Póvoa de Varzim.

Vogal - Manuel Nuno Pereira de Sousa - Centro de Gestão de Empresa Agrícola do Barroso.

Vogal - Rita Tavares da Silva Bonacho - UNAC - União da Floresta Mediterrânica.

Vogal - Rodrigo Cabral de Sousa Vinagre - Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira.

Vogal - Sérgio Dionísio Costa Ferreira - LOURICOOP - Cooperativa de Apoio e Serviços do Concelho da Lourinhã CRL.

Direção suplente:

Vogal suplente - Amadeu Manuel Fernandes - ADS BRAGANÇA - Associação de Criadores de Gado de Bragança - Agrupamento de Defesa Sanitária.

Vogal suplente - Cláudio Carvalho Cardoso Soares - APAVDURO - Associação dos Produtores Agrícolas do Vale do Douro.

Vogal suplente - Eduardo Jorge Mira Cruz - Associação de Criadores de Bovinos Mertolengos.

Vogal suplente - José António Sozinho Azevedo - Associação Agrícola da Ilha Terceira.

Vogal suplente - José Maria Azevedo Maia - Associação dos Agricultores de Vila do Conde.

Vogal suplente - Luís Filipe Gadanha Marcos - ADVID - Associação para o Desenvolvimento da Viticultura Duriense.

Vogal suplente - Luís Filipe Peres Robalo - BIORAIA - Associação de Produtores Biológicos da Raia.

Vogal suplente - Pedro Maria da Fonseca Tavares Barata Batista - Associação dos Agricultores do Concelho de Coruche e Vale do Sorraia.

Vogal suplente - Rui Manuel Alves Mendonça Veríssimo Batista - ARBCAS - Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado.

Vogal suplente - David Soares Sardinha Alves - Associação dos Agricultores do Concelho de Mafra.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Lankhorst Euronete Portugal, SA, representada pelo Senhor José Luís Guerreiro Gramaxo.

Vogal - Sicor - Sociedade Industrial de Cordoaria, SA, representada pelo Eng.º Filipe Rôla Almeida.

Vogal - Exporplás - Indústria de Exportação de Plásticos, SA, representada pelo Dr. Francisco Manuel Martins Soares.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 27 de março de 2023.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

(Definição e âmbito)

1- Os trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, com sede em Estrada Luís de Camões - Apartado 117, 2861-909 Moita, no exercício dos direitos que a constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

2- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

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

Artigo 2.º

(Princípios fundamentais)

A comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade da região.

Artigo 3.º

(Sede da comissão de trabalhadores)

A sede da comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, localiza-se na sede da empresa.

Artigo 4.º

(Composição, mandato e órgão do coletivo)

1- A comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA é composta por 3 ou 5 elementos, eleitos pelo período 3 anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Plenário de trabalhadores

Artigo 5.º

(Competências)

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário, para além de outras incumbências previstas na lei ou nos estatutos:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

(Convocação do plenário)

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT, por sua iniciativa;

b) Pela CT a pedido de um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos;

c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, caso não haja CT em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea b), caso a CT não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

Artigo 7.º

(Prazos para a convocatória)

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, salvo nas situações previstas no número 3 do artigo 8.º, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

Artigo 8.º

(Formas de reunião do plenário)

1- Plenários ordinárias - O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

2- Plenários extraordinários - O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 6.º e 7.º

3- Plenário emergência:

a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) Havendo CT em funções, a definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos da alínea b) do artigo 6.º;

d) Efetuada convocação com carácter de urgente nos termos da alínea b) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários sectoriais - Poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela comissão de trabalhadores para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 9.º

(Funcionamento do plenário)

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos trabalhadores da empresa, exceto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3- O voto é normalmente direto.

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

5- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objetivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o coletivo dos trabalhadores, nos referendos. e na aprovação de acordos provenientes de cadernos reivindicativos.

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

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 10.º

(Natureza da CT)

1- A comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

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

Artigo 11.º

(Atribuições, competência e deveres da CT)

1- Compete à CT, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Participar, diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

3- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

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

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

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

CAPÍTULO III

Artigo 12.º

(Controle de gestão)

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objetivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegado noutras entidades.

4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da empresa e de toda a atividade desta, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

CAPÍTULO IV

Artigo 13.º

(Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorição e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 14.º

(Reuniões com o órgão de gestão da empresa)

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

(Direito à informação)

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

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

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

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

Artigo 16.º

(Obrigatoriedade do parecer prévio)

1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar uma diminuição substancial do número de trabalha-

dores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças na organização de trabalho;

- i)* Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
 - j)* Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.
- 2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 17.º

(Competência e direitos para o exercício do controlo de gestão pela comissão de trabalhadores)

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a)* Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;
- b)* Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c)* Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d)* Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, designadamente das condições de segurança, higiene e saúde;
- e)* Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 18.º

(Reorganização e reestruturação da empresa)

Em especial, para intervenção na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

- a)* O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reestruturação;
- b)* O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c)* O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d)* O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e)* O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

CAPÍTULO V

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Artigo 19.º

(Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, goza dos seguintes direitos, entre outros previstos na lei:

- a)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
 - b)* Exercer o controlo de gestão na empresa;
 - c)* Participar nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios especialmente de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.
- 2- As subcomissões de trabalhadores podem:
- a)* Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
 - b)* Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
 - c)* Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 20.º

(Gestão de serviços sociais)

A comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA tem o direito de gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 21.º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 22.º

(Tempo para o exercício de voto)

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 23.º

(Plenários e reuniões)

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, nos termos da lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 1, 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas. Na comunicação constará, para além de outras menções previstas na lei, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, sendo afixada cópia da respetiva convocatória nos locais habituais.

Artigo 24.º

(Ação da CT no interior da empresa)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 25.º

(Direito de afixação e distribuição de documentos)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Artigo 26.º

(Direito a instalações adequadas)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da empresa.

Artigo 27.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 28.º

(Financiamento da comissão de trabalhadores)

1- Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 29.º

(Crédito de horas)

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

Artigo 30.º

(Faltas de representantes dos trabalhadores)

1- Consideram-se faltas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as faltas dadas no exercício das suas atribuições e atividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, de subcomissões e de comissões coordenadoras, nos termos da lei.

2- As faltas dadas nos termos do número anterior que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 31.º

(Autonomia e independência da CT)

1- A comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido à empresa, entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

Artigo 32.º

(Solidariedade de classe)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 33.º

(Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos da lei, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

(Proteção legal)

1- Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal prevista na lei.

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

Artigo 35.º

(Capacidade judiciária)

1- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º

Artigo 36.º

(Duração do mandato)

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA é de 3 anos.

Artigo 37.º

(Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador ou de pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 38.º

(Deliberações da comissão de trabalhadores)

As deliberações da comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros. Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 39.º

(Poderes para vincular a comissão de trabalhadores)

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efetividade de funções.

Organização e funcionamento da CT

Artigo 40.º

(Coordenação da comissão de trabalhadores)

A comissão de trabalhadores elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e uma comissão executiva, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 41.º

(Perda de mandato)

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

Artigo 42.º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

Artigo 43.º

(Substituição de elementos da CT)

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 4.º

Artigo 44.º

(Subcomissões de trabalhadores)

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2- A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 45.º

(Comissões coordenadoras)

1- A comissão de trabalhadores da AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2- A CT articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4- Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respetiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, nos termos da lei, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de 100 ou 20 por cento dos trabalhadores da empresa.

Disposições gerais

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

CAPÍTULO VI

Regulamento eleitoral para a CT

Artigo 46.º

(Capacidade eleitoral)

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 47.º

(Princípios gerais sobre o voto)

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos que estejam de folga no dia da votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 48.º

(Caderno eleitoral)

- 1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.
- 2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.
- 3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 49.º

(Comissão eleitoral)

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, eleitos em conformidade com o previsto no número 3 deste artigo e integrando ainda, posteriormente, um representante de cada lista apresentada às eleições.
- 2- Na falta de comissão eleitoral eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante da cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 3- Os três elementos referidos no número 1 deste artigo são eleitos pela CT em funções, por deliberação tomada nos termos do artigo 38.º dos estatutos. Nos casos em que não exista CT e nos casos de destituição desta e de cessação de funções na situação referida no número 3 do artigo 4.º, a CE será eleita pelo plenário convocado nos termos dos artigos 6.º e 7.º e que funcionará nos termos do artigo 9.º
- 4- Sendo a CE eleita nos termos do número 1, os membros da CE elegerão um presidente de entre os três elementos referidos nesse número 1.
- 5- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por dois outros membros.
- 6- As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.
- 7- O mandato comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1 do presente artigo e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do ato eleitoral.

Artigo 50.º

(Data da eleição)

O ato eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 51.º

(Convocatória da eleição)

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com o protocolo.

Artigo 52.º

(Quem pode convocar o ato eleitoral)

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

(Candidaturas)

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa (10 % dos trabalhadores do estabelecimento no caso de subcomissões de trabalhadores) inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

Artigo 54.º

(Apresentação de candidaturas)

1- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data prevista para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

3- As listas deverão ser compostas por um máximo de 11 elementos, acrescidas de um terço de suplentes

4- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 55.º

(Rejeição de candidaturas)

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 56.º

(Aceitação das candidaturas)

1- Até ao décimo dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 57.º

(Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 58.º

(Local e horário da votação)

- 1- A votação efetua-se no local definido pela CE e durante as horas de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.
- 4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Artigo 59.º

(Mesas de voto)

- 1- Haverá mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 60.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:
 - a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
 - b) Trabalhadores mais idosos.
- 3- A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 61.º

(Boletins de voto)

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 62.º

(Ato eleitoral)

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar

que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 63.º

(Votação por correspondência)

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência».

Este envelope é por sua vez introduzindo noutro envelope que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade, ou passaporte.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 64.º

(Valor dos votos)

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 65.º

(Abertura das urnas e apuramento)

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 66.º

(Publicidade)

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e feita a comunicação dos resultados ao órgão de gestão do empresa.

2- Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, a comissão eleitoral deve requerer ao ministério competente o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando a relação dos eleitos (identificados pelo nome, número do cartão de identificação, data de emissão e entidade emitente), cópias certificadas das listas concorrentes e atas de apuramento global (incluindo registo de presenças) e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo de votantes, por carta registada com aviso de receção ou entregue com protocolo.

Artigo 67.º

(Impugnação da eleição)

1- Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição nos termos da lei (código de processo do trabalho), com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

Artigo 68.º

(Destituição da CT)

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto .

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo 2/3 dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 69.º

Tomada de posse da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores entra em funções no dia a seguir à publicação dos resultados em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

(Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores)

1- A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e tendo em conta as disposições legais, e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

CAPÍTULO VII

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 71.º

(Alteração dos estatutos)

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 72.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adap-

tações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 73.º

(Entrada em vigor)

- 1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Artigo 74.º

(Património)

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

- a)* Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b)* Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Registado em 22 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Panpor - Produtos Alimentares, 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 23 de maio de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Panpor - Produtos Alimentares, SA.

«Conforme o artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, venho deste modo, em representação dos trabalhadores cuja lista se encontra anexa, solicitar a publicação do ato eleitoral a realizar no próximo dia 19 de setembro de 2023, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Panpor - Produtos Alimentares, SA, com sede em Zona Industrial de Rio Maior, Lote 154 - Rio Maior.»

(Seguem as assinaturas de 60 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Setúbal) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de maio de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA.

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar com a devida antecedência de 90 dias, que no dia 17 de outubro de 2023, irá ter lugar o ato eleitoral para eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA, sitos em ETAR da Quinta do Conde, Estrada Nacional 10, Quinta do Conde III, 2975-403 Quinta do Conde - Portugal, com o NIF 514385901.

Nome da empresa: SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA.

Morada: Estrada Nacional 10, Quinta do Conde III, 2975-403 Quinta do Conde.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Navigator Pulp Aveiro, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro 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 maio de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Navigator Pulp Aveiro, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o SITE - CN informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Navigator Pulp Aveiro, SA, com morada na Rua dos Bombeiros da Celulose, Cacia, 3800-536 Aveiro, no dia 7 de setembro de 2023.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Poolplaca Portuguesa Plásticos, 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 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 23 de maio de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Poolplaca Portuguesa Plásticos, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o SITE-CN informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Poolplaca Portuguesa Plásticos, L.^{da}, com morada na Rua das Acácias, n.º 34, 3090-380 Figueira da Foz, no dia 8 de setembro de 2023.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Trancoso - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Trancoso, realizada em 14 de abril de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Paulo Jorge Cabral Rico.
Eugénio Manuel Xavier Ferreira.
José Francisco Lima Tomaz.

Suplentes:

Alcina Monteiro dos Santos Garcia.
Flávio José Garcia da Silva.
Sandra Cristina Figueiredo Gonçalves Santos.

Registado em 22 maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 29, a fl. 161 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Gouveia - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Gouveia realizada em 14 de abril de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Renato Alexandre Domingues.
Catarina Alexandra Coelho dos Santos.
Carla Maria Nogueira Pais.

Suplentes:

António João Cunha Mota.
Manuel Alves Lopes.
António José Caramelo Simões.

Registado em 22 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 30, a fl.161 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Manteigas - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Manteigas realizada em 14 de abril de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Carlos Alberto Pena Ramalho.
Vitor José dos Santos Gaspar.

Suplentes:

Vitor Augusto Feireira Ramos.
Jorge Manuel de Almeida Frade.

Registado em 25 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 31, a fl. 161 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

EIKON - Centro Gráfico, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EIKON - Centro Gráfico, SA, realizada em 18 de janeiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Mário João Fernandes Pinto.

Sérgio Rodrigo Madeiras Jerónimo.

Suplentes:

Nelson Filipe Lopes Batista.

Daniel de Jesus Lourenço Pereira.

Registado em 26 maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 32 a fl. 161 livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Husqvarna Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Husqvarna Portugal, SA, realizada em 28 de abril de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

Eletivos:

Pedro Manuel Saraiva Rodrigues.
Luís Miguel Nascimento Lapa.

Suplentes:

João Paulo da Silva Barbosa de Sousa.
Ana Paula Silva Sousa.

Registado em 26 maio de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 33 a fl. 161 livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Gestamp Cerveira, L.^{da} - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, foi publicada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Gestamp Cerveira, L.^{da}, realizada em 3 de fevereiro de 2023, com inexatidão, pelo que, se retifica:

Assim, na página 312 onde se lê:

«Efetivos:

Roberto Rodrigues da Silva.
Rui Manuel dos Santos Morim.
Maria Clarisse Loureiro Silveira.
Tatiana Filipa Rodrigues Azevedo.

Suplentes:

Júlio Manuel Fernandes de Castro Pinto.
João Celestino Loureiro Esteves.
Amâncio José Serra Caldas.
Vítor Manuel Rodrigues Soares.»

Deve ler-se:

«Efetivos:

1.º Roberto Rodriguez da Silva.
2.º Rui Manuel dos Santos Morim.
3.º Tatiana Filipa Rodrigues Azevedo.
4.º Maria Clarisse Loureiro Silveira.

Suplentes:

1.º Júlio Manuel Fernandes de Castro Pinto.
2.º João Celestino Loureiro Esteves.
3.º Mário Jorge de Brito Barbosa.
4.º Amâncio José Serra Caldas.»