

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Redondo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 52/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Porto Santo e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 19

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- Finieco - Indústria e Comércio de Embalagens, SA - Autorização de laboração contínua 26

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS 28
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro 30
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS 34

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Revisão global 34
- Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 73
- Contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras 100

– Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	106
– Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão global	109
– Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	133
– Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras	141
– Acordo de empresa entre a TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	144
– Acordo de empresa entre a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras	189
– Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros	210

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– FNE - Federação Nacional da Educação - Alteração	212
--	-----

II – DIREÇÃO:

– FNE - Federação Nacional da Educação - Eleição	215
– Sindicato dos Bancários do Centro - Eleição	217

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria - Alteração	218
– Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Alteração	230
– APSPT - Associação Portuguesa de Spas - Alteração	231

II – DIREÇÃO:

– Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Eleição	237
---	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Freguesia de Santa Iria de Azóia, São João da Talha e Bobadela - Convocatória	238
---	-----

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Redondo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei. A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP. Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Redondo presta aos seus munícipes, e ainda os meios de que deve dispor para a prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Redondo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artº 370º do LTFP.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 50 (cinquenta) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de 2 anos, renovais por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.os 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

- a) Trabalhadores do Serviço Administrativo

Segunda a Sexta-feira 9h00 às 12h30 e 14h00 às 17h30

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

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

4- A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante.

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
 - b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
 - c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência;
 - e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em contrário;
 - f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
 - g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.
- 3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado;

4- A não compensação de um débito de horas nos termos no número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3-O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4-O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 11.ª

Horários específicos

1- A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) A trabalhadores-estudantes.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 13.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.os 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 14.ª

Recompensa do desempenho

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2015 -2016, inclusive.

3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 15.ª

Dispensas, faltas justificadas e tolerâncias de ponto

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, sendo que, caso coincida com feriado fixo ou tolerância fixa terão direito a gozar o dia útil a seguir, exceto quando a data seja coincidente com dia de descanso semanal complementar. Excecionalmente e apenas por motivos imperiosos de serviço, a tolerância de ponto pode ser gozada noutro dia.

2- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 16.^a**Princípios gerais e conceitos**

1-O presente Capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2-As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

3-Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município/Freguesia, sob sua direção e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Empregador Público (EP): pode apresentar-se sob a forma de Município.

Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/ procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4-Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro, Decreto- -Lei n.º 88/2015, de 28 de Maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de Setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 17.^a**Deveres do Empregador Público**

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

1- Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

2- Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) 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;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 19.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 20.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3-O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 21.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 22.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 23.^a

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do acto eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

4- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 24.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 25.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 26.^a**Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 19.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar -se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções.

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no TrabalhoCláusula 27.^a**Objetivos**

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 17.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 25.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 28.^a**Competências**

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 29.^a

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 30.^a

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 31.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 32.^a

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições Comuns

Cláusula 33.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 35.^a

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, este tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 36.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 37.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 38.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 39.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 40.^a

Procedimento Culposos

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 41.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

6- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

7- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

8- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Redondo, 28 de abril de 2023.

Pelo empregador público:

David Manuel Fialho Galego, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Redondo.

Pela associação sindical:

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles e Mariana Gertrudes Freira Recto, na qualidade de mandatários e membros da Direção do STFPSSRA.

Depositado em 22 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 59/2023, a fl. 51 do livro n.º 3.

PÚBLICO**REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO****CONVENÇÕES COLETIVAS****Acordo coletivo de trabalho n.º 52/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Porto Santo e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município do Porto Santo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública Entidades com Fins Públicos, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o seu período de vigência.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu integral cumprimento.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 30 (trinta) trabalhadores.

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

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II**Organização do tempo de trabalho****Cláusula 3.ª****Período normal de trabalho**

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

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e comunicado à organização sindical.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse fato em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado no n.º 1 da Cláusula 3.^a.

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de fato com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias;

f) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- Os serviços obrigam-se a afixar as escalas de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e autorizadas, e desde que não originem a violação de normas legais imperativas.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquela que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto neste ACEP e demais disposições legais aplicáveis.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar, nos termos do disposto nas disposições legais aplicáveis.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras especiais de verificação.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do n.º 2 artigo 162.º da LTFP.

5- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes ficam sujeitos ao regime de isenção de horário nos termos dos respetivos estatutos.

Cláusula 11.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por decisão do EP, no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno qualquer período de tempo de trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 13.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto no n.º 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 14.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP, com as seguintes especificidades.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acresce, sucessivamente, desde que o trabalhador tenha tido a última avaliação de desempenho positiva:

- a) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 39 anos de idade;
- b) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 49 anos de idade;
- c) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 59 anos de idade.

3- Ao período normal de férias constante do n.º 1 acrescem, ainda, 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho referente ao período anterior.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, determina a aplicação automática do disposto na presente cláusula.

Cláusula 15.^a

Dispensas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa no dia do aniversário ou no caso do dia do aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, tolerância de ponto ou dia não útil, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo.

3- Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

4- Quando ocorra o falecimento de familiar na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

5- Os trabalhadores têm direito a gozar a terça-feira de Carnaval, sem perda de remuneração.

6- Aos trabalhadores que por força das suas funções não possam ser dispensados nos termos do número anterior deverá ser concedido um dia alternativo.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 16.^a

Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança no trabalho dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 17.^a

Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser afixado nos locais de trabalho.

Cláusula 18.^a

Participação dos trabalhadores

O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por escrito.

Cláusula 20.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se atuar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem convocadas.

Porto Santo, 24 de abril de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município do Porto Santo

Nuno Filipe Batista, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal do Porto Santo.

Pela Associação Sindical:

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Fernando Francisco Nascimento, na qualidade de Membro do Secretariado Regional da Madeira e Mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública Entidades com Fins Públicos - SINTAP, nos termos conjugados do artigo 13.º alínea a) e artigo 62.º n.º 2 dos Estatutos do SINTAP.

Armindo José Correia Dias, na qualidade de Mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública Entidades com Fins Públicos - SINTAP, nos termos conjugados do artigo 13.º alínea a) e artigo 62.º n.º 2 dos Estatutos do SINTAP.

Depositado em 22 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 60/2023, a fl. 51 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Finieco - Indústria e Comércio de Embalagens, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa Finieco - Indústria e Comércio de Embalagens, SA com o NIF 504171011 e sede na Rua do Barracão, n.º 500, 4780-235 Santo Tirso, freguesia de Couto (Santa Cristina), concelho de Santo Tirso, distrito do Porto, tendo como atividade licenciada a fabricação de outras embalagens de papel e de cartão (CAE 17212), 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 Rua Monte dos Pisos, n.º 545, 4460-059 Guifões, União das Freguesias de Custóias, Leça do Balio e Guifões, concelho de Matosinhos, distrito do Porto.

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 a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa; Decisão arbitral proferida em processo de Arbitragem Obrigatória n.º 1/2008, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2009.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica em virtude da necessidade de aumento produtivo para fazer face ao acréscimo significativo do número de encomendas recebidas 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 Licenciamento da Atividade Industrial n.º 1308001570, datado de 3 de maio de 2022, de mera comunicação prévia, cuja entidade coordenadora é a Câmara Municipal de Matosinhos, destinado ao estabelecimento industrial sito na Rua Monte dos Pisos, n.º 545, 4460-059 Guifões, União das Freguesias de Custóias, Leça do Balio e Guifões, concelho de Matosinhos, distrito do Porto, destinado à fabricação de outras embalagens de papel e de cartão (CAE 17212);

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 Finieco - Indústria e Comércio de Embalagens, SA a laborar continuamente, no seu estabelecimento sito na Rua Monte dos Pisos, n.º 545, 4460-059 Guifões, União das Freguesias de Custóias, Leça do Balio e Guifões, concelho de Matosinhos, distrito do Porto.

Lisboa,

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

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, abrange as relações de trabalho entre os empregadores que, no território nacional ou linhas internacionais, se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 10 295 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 9,8 % são mulheres e 90,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2571 TCO (25 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 7724 TCO (75 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. 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 8,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspectiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e que se assiste a 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 empresas do mesmo setor.

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

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica 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 7, de 20 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- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias, 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 representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

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

1 de junho 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 APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro

O contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, prestem serviços de contabilidade, fiscalidade e administração, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, em Portugal continental, às empresas não filiadas nas associações outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, bem como aos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas, mas não filiados nas organizações 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 solicitado 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. Todavia, não foi possível realizar o referido estudo, porquanto, os dados económicos decorrentes dos diversos níveis e categorias profissionais previstos no presente contrato coletivo não permitirem estabelecer comparação com os níveis e categorias profissionais da convenção revista. Não obstante, de acordo com os elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 24 486 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 6041 são homens (24,7 %) e 18 445 são mulheres (73,3 %).

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

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

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, exclui-se do âmbito de aplicação da presente extensão as 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 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 de 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 APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 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 prestem serviços de contabilidade, fiscalidade e de administração de empresas, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

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

1 de junho 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 Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* 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 acordo com o estudo estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados pela mesma associação de empregadores, direta e indiretamente, 74 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 56,8 % são mulheres e 43,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 14 TCO (18,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 60 TCO (81,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 48,3 % são mulheres e 51,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 18,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 22,7 % 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 empresas do mesmo setor.

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 9, de 11 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

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel 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- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

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

1 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Revisão global

Substituí o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2019, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, a FE - Federação dos Engenheiros (em representação do SNEET, SERS e SEMM) e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1-O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

1- Este contrato aplica-se no setor metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexo IV.

2- Aplica-se ainda às relações de trabalho e que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 1000 empregadores e 101 000 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1, acompanhada de uma proposta negociada.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

- a) «Atividade» - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais lhe seja reconhecida pelo empregador qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;
- b) «Categoria» - Conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;
- c) «Carreira» - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;
- d) «Promoção» - É a passagem de um profissional a um escalão, nível ou categoria superior;
- e) «Escalão» ou «nível» - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

2- A entrada em vigor da presente convenção coletiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores nas categorias e níveis de qualificação previstos no anexo II.

3- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão.

4- Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

5- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência com nova categoria profissional, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma.

6- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 7.^a

Serviços temporários

1- O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua profissão até ao limite de cento e vinte dias por ano desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

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

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- A mudança de trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que foi contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar redução da retribuição.

Cláusula 9.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, de forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração de um ano, sendo reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou por razão de profissão e ou categoria profissional que implique ou imponha outra habilitação superior, as condições mínimas de admissão são 16 anos de idade e a escolaridade obrigatória.

2- A admissão é feita a título experimental, nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Definição de profissões

No anexo IV deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das funções que lhes competem.

Cláusula 12.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato com menores que tenham completado 16 (dezasseis) anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 13.^a

Condições especiais de trabalho de menores

1- Aos menores é vedado o trabalho noturno, exceto quando a sua prestação seja indispensável para a respetiva formação profissional.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

Cláusula 14.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de administração, gerência ou equivalentes, funções de secretariado pessoal relativas aos titulares de qualquer destes cargos, funções de chefia, bem como todas aquelas funções, cuja natureza também suponha especial relação de confiança.

Cláusula 15.^a

Contratos a termo

O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

- a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;
- b) Atividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;
- c) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;
- d) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

Cláusula 16.^a

Trabalho intermitente

As empresas do setor que tenham atividade com descontinuidade ou intensidade variável, devido a manifesta oscilação da procura dos seus bens, nomeadamente devido à sazonalidade do setor de destino em determinadas épocas do ano, poderão celebrar contratos de trabalho intermitente por tempo indeterminado nos termos da lei.

Cláusula 16.^a-A

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O contrato obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros, referência à propriedade dos instrumentos de teletrabalho, responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem deve contactar no âmbito da prestação do trabalho.

3- Na ausência de estipulação em contrário, a propriedade dos instrumentos de teletrabalho, e a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização cabem ao empregador.

4- O trabalhador em teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, subsídio de refeição, e limites do período normal de trabalho.

6- O contrato para prestação subordinada de teletrabalho deve regular o regime de tempo de trabalho destes trabalhadores contemplando as adaptações e flexibilização necessárias à prestação de trabalho neste regime, mas sem prejuízo do registo de tempo de trabalho que deverá ser assegurado pelo trabalhador e enviado para a empresa com a periodicidade acordada.

7- Têm direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) 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;
- b) Comparecer ao seu serviço com assiduidade e pontualidade;

- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação, limpeza e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Não consumir estupefacientes nem ingerir bebidas alcoólicas durante o período de trabalho nem comparecer ao serviço sob o seu efeito.

Cláusula 18.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo assegurar a reparação dos prejuízos eventualmente resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere ao ambiente, protecção, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Os empregadores cumprirão as disposições aplicáveis em matéria de ambiente, protecção, saúde, higiene e segurança previstas na lei.

Cláusula 18.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

- 1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.
- 2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3- Entende-se por discriminação o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

Cláusula 19.^a

Formação profissional e promoções

1- No sentido de melhorar e actualizar os conhecimentos e o desempenho profissional dos trabalhadores ao seu serviço, as empresas deverão assegurar anualmente um mínimo de formação profissional previsto na lei.

2- A formação profissional prevista no número anterior destina-se a assegurar a actualização constante dos trabalhadores, nomeadamente quanto ao desenvolvimento das tecnologias digitais, devendo ser promovida a formação sobre tecnologias de informação e comunicação necessária ao exercício da atividade e adequada às modificações do posto de trabalho em resultado de novas tecnologias ou equipamentos.

3- Os profissionais do 3.º e 2.º escalões que completem na mesma empresa, respetivamente 1 (um) e 3 (três) anos de serviço efectivo na mesma categoria e escalão, poderão ascender ao escalão imediatamente superior, desde que lhes sejam reconhecidos pelo empregador os conhecimentos e prática adequados e tenham obtido aproveitamento nos cursos ou acções de formação referidos no número anterior.

4- Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número 1 da presente cláusula, os profissionais dos 3.º e 2.º escalão que completem na mesma empresa, respetivamente 2 (dois) e 4 (quatro) anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se não possuírem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

5- Para efeitos de promoção, apenas se consideram os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, ou que forem equiparados a prestação efectiva de serviço.

Cláusula 20.^a

Refeitórios

1- As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2- Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 21.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 5,20 € (cinco euros e vinte cêntimos), ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2- Não se aplica o disposto no número 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

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

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal têm, respetivamente, a duração de 8 e 40 horas de trabalho efetivo, distribuídas por cinco dias da semana.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 (duas) horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 (seis) meses, não podendo exceder 50 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 (duas) horas por dia, referidas no número 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da lei.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 6 (seis) meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7- As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 7 dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 23.^a-A

Jornada contínua

1- Entre a empresa e o trabalhador poderá se acordada a prestação de trabalho em regime de jornada contínua diária.

2- No caso da prestação de trabalho neste regime exceder seis horas, deverá ser acordado um período de descanso que será considerado tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 24.^a

Fixação do horário de trabalho

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

2- Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais.

3- Os empregadores poderão acordar com os representantes dos trabalhadores horários de trabalho que prevejam a anulação do tempo de trabalho.

4- Mediante acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas de trabalho consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido a meia hora.

Cláusula 25.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa.

2- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

3- O empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em caso de força maior devidamente justificado, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 8 dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

5- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) pode ser compensado, mediante opção do empregador, com acréscimo do período de férias ou redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo neste caso o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência.

6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 50 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

7- Quando as horas não trabalhadas, ao abrigo do recurso a banco de horas através da redução do tempo de trabalho, não tenham sido saldadas até ao final do ano civil a que respeitam, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou convencionais aplicáveis aos trabalhadores em regime de isenção, banco de horas ou adaptabilidade de horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, desde que tenha carácter excecional.

3- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites

a) Limite anual de 200 horas;

b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com exceção das respeitantes aos regimes de turnos.

3- A retribuição auferida no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a**Isenção de horário de trabalho**

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

- a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Profissão que possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- e) Exercício de funções de vigilância, transportes e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adoptada a modalidade de isenção sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 30.^a**Regime de turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos a ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho, a determinado ritmo, implicando que os trabalhadores possam executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de 2 (dois) turnos, o período normal de trabalho semanal é idêntico ao dos restantes trabalhadores;
- b) Em regime de 3 (três) turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 (seis) dias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

4- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

5- Os acréscimos de retribuição previstos no número 3 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

6- Nos regimes de 3 (três) turnos haverá um período diário de 30 (trinta) minutos para refeição e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

7- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

8- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

9- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

10- São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma categoria, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

11- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

12- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 31.^a

Forma de pagamento

- 1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.
- 2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

- RM* - Retribuição mensal;
n - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 32.^a

Desconto do tempo de falta

- 1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente ao tempo de serviço correspondente às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.
- 2- Para efeitos do número anterior, o tempo de falta não remunerado será descontado na remuneração mensal na base da remuneração / hora, calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se o tempo de falta no decurso do mês for em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente ao tempo de trabalho efetivamente prestado.
- 3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo *Hs* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 33.^a

Condições especiais de retribuição

- 1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional melhor retribuído sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última retribuição, não podendo este acréscimo ser inferior a 55,00 €.
- 2- Os trabalhadores que no exercício das suas funções procedam a pagamentos e ou a recebimentos de dinheiro e ou valores e ou procedam à sua guarda, bem como ao seu manuseamento, têm direito a um subsídio mensal para falhas, no valor de 6,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal em dia útil.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia útil superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % na primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente.
- 3- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 27.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.
- 4- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.
- 5- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20h00, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1-O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2-As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas com acréscimo de 100 %.

3-As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas com acréscimo de 100 %, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4-O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 36.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho, pode a empresa efetuar uma redução na retribuição do trabalhador correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efetiva para o desempenho da atividade contratada, se aquela diferença for superior a 10 %, mas não podendo resultar redução de retribuição superior a 50 %.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1-Os trabalhadores com pelo menos 1 (um) ano de antiguidade, em 31 de dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 (um) mês de retribuição.

2-Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3-Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4-Em caso de impedimento para o trabalho com duração superior a 30 dias, por facto respeitante ao trabalhador, o empregador pagará o valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.

Cláusula 38.^a

Data e documento de pagamento

1-O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2-O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 39.^a

Transferência de local de trabalho

1-O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2-Entende-se por local habitual de trabalho o contratualmente definido; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja fixo, entende-se por local habitual de trabalho aquele a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3-O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e de forma fundamentada com indicação da respetiva duração previsível, com a antecedência de 30 ou 8 dias, consoante se trate, respetivamente, de transferência definitiva ou temporária.

4-Os prazos de antecedência previstos no número anterior podem ser reduzidos ou excluídos por acordo das partes, ou se justificados por circunstâncias objetivas.

CAPÍTULO VI

Atividade sindicalCláusula 40.^a**Direito à atividade sindical da empresa**

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa, desde que seja dado prévio conhecimento à entidade empregadora, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 41.^a**Número de delegados sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais de cada sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 43.^a é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 (um);
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 (dois);
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 (três);
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 (quatro);
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + (n - 500) : 200$$

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 42.^a**Direito de reunião nas instalações da empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de 1/3 ou de 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 (quinze) horas em cada ano, desde que a reunião seja convocada pela comissão sindical ou intersindical, ou na falta destas, pelo delegado sindical.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora e o número previsível de participantes e o local em que pretendem que elas se efectuem devendo afixar as respetivas convocatórias a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 (seis) horas.

Cláusula 43.^a

Cedência de instalações

1-O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

2-Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a entidade empregadora disponibilizará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 44.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1-Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a 8 (oito) por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2-O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de 1 (uma) hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3-O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4-Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de 4 (quatro) horas.

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

1-Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades empregadoras e os Sindicatos com declaração expressa, neste sentido, dos trabalhadores indicando o respetivo sindicato.

2-O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregue essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até dia 15 do mês seguinte.

3-O acordo referido no número 1 não prejudica o sistema e entrega da quotização existente na empresa e vigorará pelo prazo acordado entre as partes.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1-O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, sendo este último o domingo, sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste contrato, bem como de outros regimes vigentes em situações de laboração contínua ou deslocação de trabalhadores no estrangeiro.

2-Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 47.^a

Feridos

1-São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2-Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Duração das férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.
- 2- O período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;
 - b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;
 - c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.
- 3- Para efeitos do número anterior são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sendo apenas equiparadas a trabalho efetivo a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, parental em qualquer modalidade, por adoção e parental complementar.
- 4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 5- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de junho do ano seguinte.
- 6- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.
- 7- Em caso de gozo de férias interpoladas deve ser salvaguardado um período mínimo de 10 (dez) dias úteis consecutivos.
- 8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

- 1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 2- O aumento do período de férias previsto na cláusula anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.
- 3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^a

Acumulação de férias

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 (dois) ou mais anos.
- 2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias nos termos da lei.
- 3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora com um mínimo de 10 trabalhadores só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, até 5 dias úteis durante as férias escolares do Natal e até 2 dias noutros períodos do ano, para compensação de «pontes»

Cláusula 52.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infração disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 53.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

A entidade empregadora que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

Cláusula 54.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, 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 prestação de seis meses de efectivo serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 55.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador, além das férias vencidas se ainda as não tiver gozado, o respetivo subsídio e a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

2- Tratando-se de contrato cuja duração não atinja 12 meses ou de cessação de contrato no ano seguinte ao da admissão, o período de férias não pode ser superior ao proporcional à duração do vínculo.

3- Em caso de cessação do contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 56.^a

Interrupção de férias

1- Se depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com um acréscimo de 100 %.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

Cláusula 58.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte:

2- No caso da apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 59.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, sogros, genros, noras);
- d) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados);
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador) acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador nos termos da lei;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste contrato;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as ausências pelo tempo necessário para doação de sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o afastamento do trabalhador do local de trabalho, e para exercer as funções de bombeiro, neste caso desde que os dias de falta não excedam, em média, 3 dias por mês e não cause prejuízo sério para a atividade da entidade empregadora.

2- As faltas justificadas determinam a perda de prémios, subsídios ou gratificações directamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário constante do regulamento interno da empresa.

3- Implicam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador);
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de assistência inadiável e imprescindível nos termos da lei e deste contrato;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- A perda da retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída, mediante acordo com o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não exceda 60 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária, com o limite de um terço da retribuição diária para infracções praticadas no mesmo dia, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, sem prejuízo do gozo mínimo de vinte dias úteis de férias;
- e) Suspensão o trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, com o limite de 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

Cláusula 64.^a

Cessaçã o do contrato de trabalho

A cessaçã o do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1- O empregador deve observar as prescrições legais respeitantes ao ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- O trabalhador deve cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções determinadas para esse fim pelo empregador.

Cláusula 66.^a

Exames médicos

1- Antes da admissã o dos trabalhadores as empresas promoverã o a realizaçã o de exames médicos a fim de verificarem a sua aptidã o para o exercí cío da respetiva atividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2- As empresas assegurarã o obrigatoriamente o exame médico dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessaçã o do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os exames médicos deverã o ser efetuados anualmente aos trabalhadores menores ou com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes trabalhadores.

4- Deverão ainda ser efetuados exames médicos ocasionais sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 (trinta) dias por motivo de acidente ou de doença.

5- As empresas devem facultar o resultado dos exames médicos ao trabalhador sempre que este o solicite.

6- Os resultados dos exames referidos nesta cláusula serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

Cláusula 67.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende-se por «taxa de alcoolemia no sangue» (TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue.

3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e conseqüentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas e não reunindo condições para a prestação do trabalho o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior à prevista no número anterior.

4- O controlo de alcoolemia será efetuado em local reservado e sem a presença de terceiros:

a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestem serviço em postos de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;

b) Aos trabalhadores que iniciem estado de embriaguez.

5- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores indicados na cláusula anterior, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.

6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.

7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo.

8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documento para arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o estado de aptidão do trabalhador em termos de apto, não apto ou, ainda, apto com restrições.

9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.

10- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste, o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

11- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

12- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

13- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

CAPÍTULO X

Comissão paritáriaCláusula 68.^a**Constituição**

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por dois vogais em representação das associações de empregadores e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será designado 1 (um) substituto.

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

Cláusula 69.^a**Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas e anexos do presente contrato;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 70.^a**Funcionamento**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e ao ministério da tutela.

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

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e integram o presente contrato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitóriasCláusula 71.^a**Caráter globalmente mais favorável**

1- O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes.

2- Nos presentes termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

I

	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
02	-	2 750,00
01	-	2 309,00
0	1 263,00	1 295,00
1	1 095,00	1 120,00

2	973,00	1 005,00
3	943,00	985,00
4	863,00	885,00
5	837,00	865,00
6	812,00	830,00
7	797,00	815,00
8	782,00	800,00
9	773,00	785,00
10	768,00	780,00
11	765,00	765,00
Remuneração média mensal: 1 025,00 euros		

REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

Engenheiros

Nível	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
6	2 476,00	2 727,00
5	2 172,00	2 309,00
4	1 864,00	1 978,00
3	1 598,00	1 680,00
2	1 187,00	1 206,00
1	939,00	968,00
Remuneração média mensal: 1 759,00 euros		

A permanência no nível 1 de qualificação não pode ser superior a 18 meses e a permanência no nível 2 de qualificação não pode ser superior a 30 meses.

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1-A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de faturação anual global seja inferior a 563 650 euros, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro e a tabela II às restantes empresas.

2-Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de faturação dos últimos 3 (três) anos de exercício.

3-No caso das empresas com menos de 3 (três) anos de laboração, o valor da faturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (2 ou 1).

4-No caso de ser o primeiro ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até determinação da faturação anual.

5-As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023.

ANEXO II

Níveis de qualificação de engenheiros**Introdução**

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e a complexidade das funções nelas desempenhadas pelos licenciados em engenharia não permitem estabelecer uma listagem comportando a enumeração e caracterização completa daquelas funções. Os licenciados em engenharia dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialidade e, igualmente, adquirir conhecimentos e desenvolver capacidades técnicas e ou de gestão em domínios progressivamente mais vastos na atividade empresarial.

Podem os licenciados em engenharia desenvolver a sua atividade profissional em domínios diversificados, tais como:

Produção, conservação, transporte, qualidade;

Investigação, desenvolvimento, projeto;

Estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança;

Atividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, *etc.*

Em todas estas atividades, os licenciados em engenharia podem evoluir no sentido de uma especialização (progressivamente mais avançada, ainda que mantendo eventualmente reduzida ou nula a componente hierárquica) ou de um alargamento de tipo horizontal caracterizado por um esforço da sua intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma importante componente hierárquica. Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efetiva capacidade pessoal, em maior competência e valor profissionais, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas.

Os níveis de qualificação que a seguir se caracterizam genericamente devem ser atribuídos tendo em conta os aspetos seguintes:

a) Não devem ser privilegiadas as funções de elevado conteúdo hierárquico, o qual deverá ser considerado como um fator importante, mas não determinante por si só de classificação;

Todos os níveis podem ser atribuídos a engenheiros especialistas ou desempenhando funções predominantemente técnicas, em funções de efetiva complexidade e importância da sua contribuição para o funcionamento, sobrevivência e desenvolvimento da empresa;

b) Dada a impossibilidade de discriminação de todas as funções suscetíveis de serem desempenhadas, haverá que procurar transcrever as funções efetivamente desempenhadas em cada caso, tendo em consideração variados vetores, tais como qualificação, autonomia, nível de responsabilidade, complexidade técnica, níveis de criatividade e inovação, influências sobre funcionamento, definição de políticas, imagem exterior e resultados da empresa.

Nível 1

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros da máquinas marítimas), sem experiência profissional anterior e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projetos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, *etc.*

O seu trabalho é orientado e controlado direta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros da máquinas marítimas), com experiência profissional (muito) reduzida e que ao serviço da empresa executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos, tais como projetos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, atividade técnico-comercial, *etc.*

Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos.

O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto aos resultados.

Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida.
Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa atividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício da atividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço, executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base. Dentro deste espírito executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projetos, cálculos, atividades técnico-comerciais, especificações e estudos, *etc.*

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos.

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja atividade podem congregar ou coordenar.

Nível 4

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), possuidores de especialização num campo particular da atividade ou de experiência alargada e que, ao serviço da empresa se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou estão no primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros técnicos de engenharia, ou exercem coordenação de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projeto e outras.

Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objetivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são, normalmente, sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

Fundamentam propostas de atuação para decisão superior quando as suas implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade.

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

Nível 5

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), detentores de sólida formação num campo de atividade especializado importante para o funcionamento ou economia da empresa, ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial e que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; ou

Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de atividade; ou

Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

O trabalho é -lhes entregue com simples indicação dos objetivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo, eventualmente, sê-lo quanto à justeza da solução.

Tomam decisões de responsabilidade normalmente não sujeitos a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo.

Nível 6

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico; ou

Exercem cargos de responsabilidade diretiva em setores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações diretas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição podem participar e pela ação dos corpos gerentes ou os seus representantes executivos (administradores, diretores-gerais, secretários-gerais, *etc.*)

ANEXO III

Enquadramento das categorias em graus de remuneração

Grau 02:

Diretor-geral.

Grau 01:

Gestor de departamento.

Grau 0:

Chefe de serviços (1.º escalão);

Técnico industrial de organização e gestão (1.º escalão).

Grau 1:

Analista informático;

Chefe de serviços (2.º escalão);

Técnico industrial de organização e gestão (2.º escalão).

Grau 2:

Técnico de informática;

Chefia de nível I (químico).

Grau 3:

Chefe de secção;

Chefe de vendas;

Desenhador projetista;

Técnico de contabilidade (1.º escalão);

Técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial (1.º escalão);

Técnico de mecatrónica industrial (1.º escalão);

Técnico de produção (1.º escalão);

Técnico de recursos humanos (1.º escalão);

Chefia de nível II (químico).

Grau 4:

Técnico de contabilidade (2.º escalão);

Técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial (2.º escalão);

Técnico de mecatrónica industrial (2.º escalão);

Técnico de produção (2.º escalão);

Técnico de recursos humanos (2.º escalão).

Grau 5:

Chefe de movimento;

Técnico administrativo (1.º escalão);

Técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial (3.º escalão);

Técnico de qualidade (1.º escalão);
Técnico de maquinaria e programação assistida;
Técnico de mecatrónica industrial (3.º escalão);
Técnico de produção (3.º escalão);
Técnico de planeamento industrial (1.º escalão);
Técnico de recursos humanos (3.º escalão);
Técnico de secretariado (1.º escalão);
Técnico de segurança, higiene e ambiente;
Analista chefe (químico);
Chefia de nível III (químico);
Técnico de embalagem (químico);
Técnico de produção aeronáutica maquinaria CNC;
Técnico de produção aeronáutica processos especiais;
Técnico de produção aeronáutica produção e transformação de compósitos;
Técnico de produção aeronáutica qualidade e controlo industrial (1.º escalão);
Técnico de projeto aeronáutico.

Grau 6:

Chefia de nível IV (químico);
Desenhador (1.º escalão);
Especialista (químico);
Mergulhador (1.º escalão);
Operador Informático (1.º escalão);
Soldador MIG/MAG (1.º escalão);
Soldador TIG (1.º escalão);
Técnico administrativo (2.º escalão);
Técnico comercial (1.º escalão);
Técnico de eletrónica;
Técnico de qualidade (2.º escalão);
Técnico de manutenção eletromecânica (1.º escalão);
Técnico de marketing (1.º escalão);
Técnico de planeamento industrial (2.º escalão);
Técnico de produção aeronáutica qualidade e controlo industrial (2.º escalão);
Técnico de secretariado (2.º escalão).

Grau 7:

Afinador de máquinas (1.º escalão);
Analista (químico) (1.º escalão);
Assistente administrativo (1.º escalão);
Assistente de produção (1.º escalão);
Assistente de qualidade (1.º escalão);
Bombeiro naval (1.º escalão);
Calafate (1.º escalão);
Carpinteiro (1.º escalão);
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Desenhador (2.º escalão);
Doqueiro (1.º escalão);
Eletricista (1.º escalão);
Especializado (químico);
Estofador (1.º escalão);
Fogueiro (1.º escalão);
Forneiro (1.º escalão);
Fundidor/moldador (1.º escalão);
Gravador (1.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º escalão);
Marcador maçariqueiro (1.º escalão);

Marinheiro (1.º escalão);
Mecânico (1.º escalão);
Mergulhador (2.º escalão);
Moldador/modelador (1.º escalão);
Montador de andaimes da indústria naval (1.º escalão);
Motorista (1.º escalão);
Operador informático (2.º escalão);
Operador de limpezas industriais (1.º escalão);
Operador de máquinas ferramenta (1.º escalão);
Pintor (1.º escalão);
Polidor (1.º escalão);
Serralheiro civil (1.º escalão);
Serralheiro mecânico (1.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão);
Serralheiro naval (1.º escalão);
Soldador MIG/MAG (2.º escalão);
Soldador TIG (2.º escalão);
Soldador SER (111) (1.º escalão);
Soldador OXI-GÁS (1.º escalão);
Técnico comercial (2.º escalão);
Técnico de logística industrial (1.º escalão);
Técnico de manutenção eletromecânica (2.º escalão);
Técnico de marketing (2.º escalão);
Técnico de planeamento industrial (3.º escalão).

Grau 8:

Abastecedor (1.º escalão);
Afinador de máquinas (2.º escalão);
Analista (químico) (2.º escalão);
Assistente administrativo (2.º escalão);
Assistente de logística industrial (1.º escalão);
Assistente de manutenção eletromecânica (1.º escalão);
Assistente de produção (2.º escalão);
Assistente de qualidade (2.º escalão);
Bombeiro naval (2.º escalão);
Calafate (2.º escalão);
Caixeiro (1.º escalão);
Carpinteiro (2.º escalão);
Desenhador (3.º escalão);
Doqueiro (2.º escalão);
Eletricista (2.º escalão);
Estofador (2.º escalão);
Fogueiro (2.º escalão);
Forneiro (2.º escalão);
Fundidor/moldador (2.º escalão);
Gravador (2.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (2.º escalão);
Laminador (1.º escalão);
Levantador de peças fundidas (1.º escalão);
Marcador maçariqueiro (2.º escalão);
Marinheiro (2.º escalão);
Mecânico (2.º escalão);
Moldador/modelador (2.º escalão);
Montador (1.º escalão);
Montador de andaimes da indústria naval (2.º escalão);
Motorista (2.º escalão);

Operador de limpezas industriais (2.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (1.º escalão);
Operador de máquinas ferramentas (2.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º escalão);
Pintor (2.º escalão);
Polidor (2.º escalão);
Preparador de elétrodos (1.º escalão);
Semiespecializado (químico);
Serralheiro civil (2.º escalão);
Serralheiro mecânico (2.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão);
Serralheiro naval (2.º escalão);
Soldador SER (111) (2.º escalão);
Soldador OXI-GÁS (2.º escalão);
Técnico de logística industrial (2.º escalão);
Técnico de manutenção eletromecânica (3.º escalão);
Vazador (1.º escalão).

Grau 9:

Abastecedor (2.º escalão);
Afinador de máquinas (3.º escalão);
Analista (químico) (3.º escalão);
Arameiro (1.º escalão);
Assistente administrativo (3.º escalão);
Assistente de logística industrial (2.º escalão);
Assistente de manutenção eletromecânica (2.º escalão);
Assistente de produção (3.º escalão);
Assistente de qualidade (3.º escalão);
Bombeiro naval (3.º escalão);
Calafate (3.º escalão);
Caixeiro (2.º escalão);
Carpinteiro (3.º escalão);
Controlador de qualidade (até um ano);
Detetor de defeitos de fabrico (1.º escalão);
Doqueiro (3.º escalão);
Eletricista (3.º escalão);
Estofador (3.º escalão);
Fogoeiro (3.º escalão);
Forneiro (3.º escalão);
Fundidor/moldador (3.º escalão);
Gravador (3.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (3.º escalão);
Laminador (2.º escalão);
Marcador maçariqueiro (3.º escalão);
Marinheiro (3.º escalão);
Mecânico (3.º escalão);
Moldador/modelador (3.º escalão);
Montador (2.º escalão);
Montador de andaimes da indústria naval (3.º escalão);
Operador de estufas (1.º escalão);
Operador de limpezas industriais (3.º escalão);
Operador de manobras (1.º escalão);
Operador de máquinas (1.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (2.º escalão);
Operador de máquinas ferramenta (3.º escalão);
Operador de máquinas de fabrico de elétrodos (1.º escalão);

Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão);
Pintor (3.º escalão);
Polidor (3.º escalão);
Preparador de areias para fundição (1.º escalão);
Preparador de elétrodos (2.º escalão);
Preparador de pasta (1.º escalão);
Riscador (1.º escalão);
Serralheiro civil (3.º escalão);
Serralheiro mecânico (3.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão);
Serralheiro naval (3.º escalão);
Soldador por baixo ponto de fusão (1.º escalão);
Soldador SER (111) (3.º escalão);
Soldador OXI-GÁS (3.º escalão);
Vazador (2.º escalão).

Grau 10:

Abastecedor (3.º escalão);
Arameiro (2.º escalão);
Assistente de logística industrial (3.º escalão);
Assistente de manutenção eletromecânica (3.º escalão);
Caixeiro (3.º escalão);
Detetor de defeitos de fabrico (2.º escalão);
Laminador (3.º escalão);
Levantador de peças fundidas (2.º escalão);
Montador (3.º escalão);
Operador de estufas (2.º escalão);
Operador de manobras (2.º escalão);
Operador de máquinas (2.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (3.º escalão);
Operador de máquinas de fabrico de elétrodos (2.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão);
Preparador de areias para fundição (2.º escalão);
Preparador de pasta (2.º escalão);
Riscador (2.º escalão);
Soldador por baixo ponto de fusão (2.º escalão);
Vazador (3.º escalão);
Preparador de laboratório (químico).

Grau 11:

Auxiliar de produção (químico);
Operador de máquinas (3.º escalão);
Trabalhador de serviços externos;
Trabalhador não especializado.

ANEXO IV

Categorias e definição de funções

Categoria	Escalão	Grau	Funções
Abastecedor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Procede ao abastecimento, conferência, entrega e verificação de ferramentas, materiais, produtos ou equipamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Afinador de máquinas	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Analista-chefe (químico)		5	É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.
Analista (químico)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade. É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade. É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.
Analista informático		1	Trabalhador que respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: a) Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação; b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; d) De «software» - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalho a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documento se os métodos e processos utilizados.
Arameiro	1.º 2.º	9 10	Fabrica objetos de arame, podendo montá-los para obter produtos metálicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente administrativo	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Assistente de logística industrial	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Desenvolve as atividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de produção	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente da qualidade	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Auxiliar de produção (químico)		11	É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.
Bombeiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Assegura condições de segurança, combate a incêndios e prestação de primeiros socorros a bordo ou em terra. Abastece, instala, manobra e vigia e faz manutenção dos diversos equipamentos volantes inerentes ao desenvolvimento da sua atividade (compressores, bombas, válvulas e outras), e modificações circunstanciais de andaimes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Calafate	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arefação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Caixeiro	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e/ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Carpinteiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de equipa		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Chefe de linha de montagem		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de movimento		5	Coordena todo o movimento de transportes da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de secção		3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	1.º 2.º	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de vendas		3	Coordena e controla os setores de venda da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefia de nível I (químico)		2	É o trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controlo da sua consecução, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.
Chefia de nível II (químico)		3	É o trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permitem coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.
Chefia de nível III (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo funcionamento e controlo de um setor produtivo e ou de apoio à produção de um setor de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respetivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.
Chefia de nível IV (químico)		6	É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa ativamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena. Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.
Controlador de qualidade	Mais de 1 ano Até 1 ano	7 9	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. Desenvolve a sua atividade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Executa, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por si recolhidos e dentro da área da sua especialidade, as peças desenhadas e escritas, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Desenhador projetista		3	Concebe anteprojetos e projetos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Detetor de defeitos de fabrico	1.º 2.º	9 10	Procede à recolha e preparação de amostras e verifica por tato, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, se o produto em fase de fabrico ou acabado está conforme, separando o que apresenta defeitos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Diretor-geral		02	Compreende as tarefas e funções do diretor geral e gestor executivo de empresas, que consistem, particularmente, em: - Dirigir e coordenar as atividades da empresa; - Rever operações e resultados da empresa e enviar relatórios ao conselho de administração e direção; - Assegurar o cumprimento dos objetivos, estratégias, políticas e programas da empresa; - Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos; - Monitorizar e avaliar o desempenho da empresa; - Representar a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros.
Doqueiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho direto das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Eletricista	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Encarregado		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Especialista (químico)		6	É o trabalhador integrado numa atividade produtiva que desenvolve funções de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.
Especializado (químico)		7	É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.
Estofador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fogoeiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Forneiro	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, excetuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fundidor/moldador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Gestor de departamento		01	Planeia, dirige e coordena operações ou recursos de um departamento de uma empresa ou organização; Desenvolve, implementa e monitoriza planos e programas para alcançar os objetivos da organização quanto ao departamento; Desenvolve e implementa orientações administrativas e processuais para as equipas de trabalho.
Gravador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controle, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Laminador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	8 9 10	Transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas ou perfis, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Levantador de peças fundidas	1. ^o 2. ^o	8 10	Separa as peças fundidas da areia de moldação, aperta as caixas de moldação e procede ao revestimento interior das colheres de vazamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marcador maçariqueiro	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Executa marcações e traçados sobre chapas e perfis e corta chapas e perfis utilizando maçaricos oxiacetilénicos ou máquinas semi-automáticas de oxicorte, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marinheiro	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Executa atividades relacionadas com manobras de atracação e provas de mar de material flutuante, para o que detém cédula de inscrição marítima, e desenvolve auxiliarmente tarefas específicas de confeção e reparação de materiais de marinharia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mecânico	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mergulhador	1. ^o 2. ^o	6 7	Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buçins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar, socorre naufragos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Moldador/modelador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Montador de andaimes da indústria naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa todas as operações necessárias à montagem e desmontagem de andaimes, incluindo a movimentação de meios de elevação e transporte, a preparação de superfícies de apoio e a fixação de cabos, esprias, andaimes suspensos, bailéus, passarelas e pontes rolantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Motorista	1.º 2.º	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de estufas	1.º 2.º	9 10	Controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador informático	1.º 2.º	6 7	Instala, configura e opera software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, e efetua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador limpezas industriais	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, coferdames, cavernas e outras instalações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de manobras	1.º 2.º	9 10	Movimenta por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, quer em terra, quer a bordo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador máquinas	1.º 2.º 3.º	9 10 11	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré-definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas-ferramentas (poderá ser designado especificando a máquina com que opera)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, nomeadamente destinadas ao torneamento, fresagem e retificação de peças, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas de fabrico de elétrodos	1.º 2.º	9 10	Manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de elétrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Prepara e aplica proteções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (nomeadamente decapagem, metalização, abrillhantamento, oxidação anódica), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Pintor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal, verificando o estado das superfícies e os vários graus de decapagem das superfícies a pintar. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respetivas cores e enverniza, realiza a limpeza do equipamento, nomeadamente ferramentas, bombas, cabos e pistolas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Polidor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças ou superfícies, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de areias para fundição	1.º 2.º	9 10	Prepara areias destinadas à moldação ou à execução de machos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de eléctrodos	1.º 2.º	8 9	Monta os eléctrodos em fornos destinados ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros e da cabeça a qual é chumbada com bronze, desmonta os eléctrodos usados e repara as cubas dos fornos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de laboratório (químico)		10	É o profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.
Preparador de pasta	1.º 2.º	9 10	Procede ao fabrico de pasta utilizada nos fornos eléctricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador e procede à moldagem da pasta. Pode ainda preparar e aplicar pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Riscador	1.º 2.º	9 10	Traça os contornos destinados à confeção de capas para estofos ou colchões, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Semiespecializado (químico)		8	É o trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.
Serralheiro civil	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos não estruturais, e pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos de acordo com as especificações técnicas e respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Serralheiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa picagens, traçagem e marcação sobre chapas, tubos e perfis, com base em peça modelo, desenho, especificação e outras instruções técnicas; trabalhos de corte em chapas, tubos e perfis, utilizando maçarico a gás, equipamento de plasma, máquinas semi-automáticas e automáticas a gás ou plasma ou outros equipamentos; montagem ou reparação de blocos e/ou estruturas metálicas ligeiras e pesadas, utilizando ferramentas e equipamentos adequados; desempenho e enformação de chapas, tubos, perfis e outros componentes, com base em desenhos, cêrceas e outras instruções técnicas, utilizando maçarico e máquinas de enformar, tais como prensas, calandras, quinadeiras e equipamentos de dobragem de tubos; trabalhos de serralharia civil, desmonta e repara encanamentos e acessórios e executa testes de vácuo e de pressão (a ar ou hidráulicos); pequenos trabalhos de montagem e desmontagem, reparação e conservação de órgãos e componentes de caldeiras, bem como de outros tipos de máquinas, motores e outros componentes e acessórios mecânicos; trabalhos de soldadura, enchimentos e limagem; desmonta e monta estrados, escadas, passarelas e outros componentes e acessórios para acesso a execução do trabalho; manobra peças e componentes, utilizando os meios necessários; colabora na manutenção dos equipamentos próprios da sua atividade; executa manobras e pequenas modificações circunstanciais de andaimes, atendendo sempre às regras de segurança respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador por baixo ponto de fusão	1.º 2.º	9 10	Trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado de fusão ou utilizando ferro de soldar, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador MIG/MAG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo MIG/MAG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador TIG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo TIG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador SER (111)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas com elétrodos revestidos, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos (EN287/92 parte 1), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador OXI-GÁS	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo oxigás, com acetileno, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Supervisor naval		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena a distribuição de pessoal e mobiliza o conjunto de meios necessários para o cumprimento dos objetivos produtivos superiormente estabelecidos, sempre com observância das regras de proteção ambiental; pode chefiar e coordenar um conjunto de encarregados e/ou coordenadores de equipa e apoia o superior hierárquico na boa execução dos trabalhos a realizar; colabora na definição dos equipamentos, ferramentas e processos tecnológicos, analisa, planeia e coordena a execução dos trabalhos, orientando e controlando a qualidade na atuação das equipas de trabalho nas reparações dos navios no setor; inspeciona e garante a qualidade dos trabalhos executados, sendo responsável pela disciplina, proteção ambiental e segurança dos trabalhadores sob o seu comando; garante a limpeza e arrumação dos locais de trabalho no final de cada período de trabalho e no final das obras respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico administrativo e de secretariado	1.º 2.º	5 6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico comercial	1.º 2.º	6 7	Desenvolve atividades relacionadas com a compra e venda de produtos e/ou serviços, acompanha pedidos, contata e caracteriza clientes, desenvolve propostas comerciais e recolhe informação sobre a concorrência e o mercado em geral.
Técnico de contabilidade	1.º 2.º	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Efetua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações às autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico da qualidade	1.º 2.º	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de eletrónica		6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de embalagem (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.
Técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Concebe, programa, planeia e coordena as atividades de produção, equipamentos e pessoas, recorrendo a sistema de fabrico assistido por computador, tendo em vista a otimização da quantidade e qualidade da produção.
Técnico industrial de organização e gestão	1.º 2.º	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla atividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de informática		2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Técnico de logística industrial	1.º 2.º	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Desenvolve as atividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de maquinaria e programação assistida		5	Desenvolve as atividades relacionadas o fabrico assistido por computador, preparação, execução ou acompanhamento da maquinaria e controlo do processo produtivo com vista ao fabrico de peças unitárias ou em série, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de marketing	1.º 2.º	6 7	Colabora na definição de estratégias de marketing, operacionaliza as políticas de gestão de marketing mix e de clientes e participa na elaboração de estudos de mercado, facilitando o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes.
Técnico de mecatrónica industrial	1.º 2.º 3.º	3 4 5	É o profissional que efetua a instalação, manutenção, reparação e adaptação de equipamentos diversos, nas áreas de eletricidade, eletrónica, controlo automático, robótica e mecânica assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos.
Técnico de planeamento industrial	1.º 2.º 3.º	5 6 7	Desenvolve atividades de cálculo dimensional requeridas pelo projeto, orçamenta-o nas vertentes de matérias-primas, mão-de-obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projeto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Desenvolve as atividades, por métodos convencionais ou assistidos por computador relacionados com a gestão da produção, manutenção industrial, qualidade, aprovisionamentos e afetação dos recursos humanos, assim como o acompanhamento e controlo de todo o processo tendo em vista a otimização da produção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico/a de produção aeronáutica maquinaria CNC		5	Prepara, organiza e executa as tarefas inerentes à operação de máquinas-ferramentas com comando numérico computadorizado (CNC) na indústria aeronáutica e participa na sua programação, bem como prepara, regula e opera máquinas ferramentas convencionais destinadas a trabalhar peças metálicas e não metálicas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção aeronáutica processos especiais		5	Prepara e executa as tarefas inerentes aos diversos tipos de tratamentos de estrutura e de superfície de metais e procede a ensaios destrutivos e não destrutivos nos materiais e peças metálicos associados quer à indústria aeronáutica quer à indústria metalomecânica em geral, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção aeronáutica produção e transformação de compósito		5	Prepara e executa as tarefas inerentes ao fabrico e reparação de peças e estruturas em materiais compósitos na indústria aeronáutica, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Técnico de produção aeronáutica qualidade e controlo industrial	1.º 2.º	5 6	Prepara e implementa os diferentes procedimentos e ações que garantam o controlo e a qualidade das matérias-primas, meios, processos de produção e produtos, tendo em vista, conformidade com as exigências do cliente (interno e externo), o controlo industrial, o cumprimento dos requisitos da qualidade associados à produção na indústria aeronáutica e a melhoria contínua do sistema de gestão da qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de projeto aeronáutico		5	Desenha e modela componentes e sistemas aeronáuticos apresentando soluções nas diferentes fases do projeto de acordo com os requisitos e especificações do cliente e com base na regulamentação e standards internacionais, sob orientação do responsável de projeto, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de recursos humanos	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Organiza e gere todos os processos de RH, designadamente recrutamento e seleção, integração, formação profissional, gestão de remunerações e benefícios, gestão de desempenho e planos de sucessão. Pode instruir processos disciplinares. Realiza os procedimentos administrativos de RH, nomeadamente decorrentes de admissões e cessação de contratos de trabalho, horários de trabalho, registo de férias e faltas e atualização das bases de dados dos RH. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de segurança, higiene e ambiente		5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado		11	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador de serviços externos (estafeta)		11	Efetua aquisições, entrega ou recolha de documentos e serviços administrativos no exterior, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Vazador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia ou outras e ao vazamento em conchilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal em fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Disposições finais

Trabalhador de qualificação especializada

Trabalhador de grau mais elevado, que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão, a quem será atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Disposições transitórias

As profissões introduzidas pela presente revisão do CCT - Diretor-geral, gestor de departamento, técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial técnico, técnico de mecatrónica (industrial) - apenas se aplicam obrigatoriamente a trabalhadores admitidos após a entrada em vigor das alterações ao CCT resultantes da revisão de 2023.

As profissões de diretor-geral e gestor de departamento não se aplicam nas empresas abrangidas pela tabela salarial I do presente CCT.

O 1.º escalão (grau salarial 5) da profissão de técnico administrativo e de secretariado, que resultou da fusão das profissões de técnico administrativo e de técnico de secretariado, apenas se aplica a após a entrada em vigor das alterações ao CCT resultantes da revisão de 2023, não sendo considerado o tempo decorrido antes desta data para efeitos de progressão na carreira de trabalhadores que já tinham a profissão de técnico administrativo a que correspondia o grau 6.

Lisboa, 9 de maio de 2023.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, mandatário.

Pedro de Melo Nunes de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Fernandes, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros (SNEET, SERS e SEMM):

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Ana Filipe, mandatária.

Declarações

FENAME - Federação Nacional do Metal, em representação das seguintes associações:

- ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
- AIN - Associação das Indústrias Navais.

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 31 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 180/2023, 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

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

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.^a**(Forma e tempo de revisão)**

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel: As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos: As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.^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.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato 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 nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 8.^a

(Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 9^ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias 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. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 10.^a

(Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 11.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 12.^a

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou ações de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

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

Cláusula 13.^a

(Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.^a

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) 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;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

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

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

- k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m)* Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;
- n)* Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;
- o)* Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;
- p)* Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;
- q)* Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações;
- r)* Adotar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência leal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

Cláusula 16.^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 actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c)* Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- 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 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 e 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 deste contrato coletivo 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)* Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;
- k)* Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

- 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 actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d)* Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- e)* Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir 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 actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;
- j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;
- 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 no seu vencimento, 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) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;
- n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve e proibição do «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 de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

Cláusula 19.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

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

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

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

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

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias. O período normal de trabalho pode ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2-O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

1-O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

2-O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

3-Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à 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, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.^a

(Organização especial do tempo de trabalho)

1-O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes;

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na terça-feira de carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.^a

(Férias)

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

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

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

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

8- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

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

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

14- 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, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao país.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

Cláusula 31.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

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

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^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 correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

Cláusula 34.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

FaltasCláusula 35.^a**(Faltas)**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário. Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas, para determinação da falta.

2- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

3- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

4- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RD = RM : 30$$

sendo *RD* a retribuição diária e *RM* a retribuição mensal.

Cláusula 36.^a**(Faltas justificadas)**

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil.
<i>b)</i> Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos, enteados, adotados, genros e noras) - Até 20 dias consecutivos; Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta (mulher, marido, pais, sogros e adotantes) ou, ainda, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmão e cunhado) - Até 2 dias consecutivos.	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
<i>c)</i> Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
<i>d)</i> Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.

<p>e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A filho ou neto (filho de adolescente com idade inferior a 16 anos) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; - A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias por ano; - A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - Até 15 dias por ano; - Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - acréscimo até 15 dias por ano; 	<ul style="list-style-type: none"> - Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência. - Declaração de outros membros do agregado familiar que exerçam atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. <p>(A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe).</p>
<p>f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prova de caráter imprescindível e da duração da deslocação para o parto. - Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.
<p>g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - Até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;</p>	<p>Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.</p>
<p>h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;</p>	<p>Documento comprovativo adequado à situação.</p>
<p>i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;</p>	<p>Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.</p>
<p>j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;</p>	<p>Comprovativo da autorização.</p>
<p>k) Outra faltas que a lei considere como justificadas.</p>	<p>Documento adequado à situação.</p>

2- As faltas por falecimento referidas na alínea b) do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das 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 constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.^a, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;
 - d) As previstas nas alíneas f) e k) do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;
 - e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 3- As faltas previstas na alínea c) do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

- 1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.^a
- 2- As faltas injustificadas determinam perda da 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 vinte dias úteis.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
- 4- 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 alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

(Retribuições mínimas)

- 1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.
- 2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.^a

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

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 25,80 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2-Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.^a**(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)**

1-O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2-Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanal} \times 52}$$

3-No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4-Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.^a**(Subsídio de férias)**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.^a**(Subsídio de Natal)**

1-Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV tem direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

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

3-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.

Cláusula 47.^a**(Abono para falhas)**

1-Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 33,70 €.

2-Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocaçõesCláusula 48.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,20 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	12,70 €;
Jantar	12,70 €;
Pequeno-almoço	3,95 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.^a**(Alojamento e subsídio de deslocação)**

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 consignados neste CCTV:

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

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,95 € e 8,30 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalhoCláusula 50.^a**(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)**

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: - Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: - Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.

<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto; - Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro; - Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança; - Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive; - Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive; <p>O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (< 10 trabalhadores), de pende de acordo com o empregador.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um; - Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional; <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; - Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe.</p>
	<p>c) Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar. A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.</p>
<p>2- Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; - Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto. 	<p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>
<p>3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe - Gozo mínimo de 30 dias pelo pai; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto - O pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias. 	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); - Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.
<p>4- Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 dias úteis seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este; - Acréscimo de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; - Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro. 	<p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>

<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; - Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas); <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; - Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; - Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; - Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; - Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses. 	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
<p>Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico; <p>O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico. 	<p>Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; - Atestado médico confirmativo da assistência.

<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - Até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; - A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias; - Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; - Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; - Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p><i>a)</i> A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.</p> <p><i>b)</i> Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p><i>a)</i> No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; - O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este; <p><i>b)</i> No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carácter inadiável da assistência; - Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; - O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais. 	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; - Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro; - Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa. 	<p><i>a)</i> Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; - Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; <p><i>b)</i> Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; - Comprovativo da decisão conjunta; - Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; - Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio. 	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

2- As dispensas para consulta de PMA (procriação medicamente assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

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

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 53.^a**(Cessação do contrato de trabalho)**

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Caducidade;
- b)* Revogação (mútuo acordo das partes);
- c)* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d)* Despedimento coletivo;
- e)* Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f)* Despedimento por inadaptação;
- g)* Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h)* Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere 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 cessação;
- b)* Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c)* Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinarCláusula 54.^a**(Sanções disciplinares)**

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d)* Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f)* Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.^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 organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão 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 aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a)* Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;
- b)* Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com carácter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indicem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.^a

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Composição e funções)

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 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 de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.^a

(Transmissão do estabelecimento)

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 atividade, salvo se, antes da 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 noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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 reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, 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 atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.^a

(Falência ou insolvência)

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

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

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

Cláusula 66.^a

(Observatório de preços)

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços no sentido de criar um observatório do setor de ensino de condução automóvel.

Cláusula 67.^a

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogadas as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022.

Clausula 68.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a) - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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

Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as actividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a actualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a actividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à actividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

Chefe de secção - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade 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, orientando 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; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apre-

senta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo(a) - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Director(a) de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Estagiário(a) administrativo(a) - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

Instrutor(a) - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Secretário(a) de direcção/técnico(a) de secretariado - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá 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 eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

Técnico(a) administrativo(a) - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida 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 administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

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

Trabalhador(a) de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 441,50 €
2	Chefe de escritório	1 077,00 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	984,00 €

4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	897,00 €
5	Instrutor/a ⁽¹⁾⁽²⁾	885,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	824,00 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	797,50 €
8	Assistente administrativo/a I	760,00 €
9	Contínuo (mais de três anos) ⁽³⁾	760,00 €
10	Trabalhador/a de limpeza ⁽³⁾	760,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a ⁽³⁾	760,00 €
12	Contínuo (até três anos) ⁽³⁾	760,00 €

⁽¹⁾ O instrutor desempenhar as funções de diretor de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 5 (instrutor/a).

⁽²⁾ O instrutor, nos meses em que ministrar formação relativa às categorias C, D e E, terá direito a um complemento mensal de exercício no valor de 3 % incidente sobre a retribuição base.

⁽³⁾ Valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II - Carreira profissional

Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 15 de maio de 2023.

Pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

António Francisco Pinto Reis, presidente da direção.

António Pais Neto, vogal da direção.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Pedro João Costa Pereira, mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

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

Depositado em 30 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 176/2023, 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 colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2009 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado) e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

Alterações

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial I do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial do anexo V, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria (sector administrativo); o subsídio de refeição, constante do anexo IV e V, aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)
- 7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Obstar a que o trabalhador exerça outra actividade profissional, salvo com base em fundamentos objectivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea *k*) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade prevista na alínea *f*) do número 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho e alínea *e*) do número 1 da cláusula 14.^a

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias consecutivos, por altura do casamento;
 - b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta não incluídos na alínea anterior;
 - d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - f) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - g) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos da lei;
 - h) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - m) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos da lei;
 - n) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;
 - o) A motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.ª-A

Prova do motivo justificativo de falta

- 1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
- 2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou por atestado médico.
- 3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
- 4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
- 5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.
- 6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 55.ª

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea l) e n) do número 2 da cláusula 53.ª, quando excedam 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção do previsto na alínea m) do número 2 da cláusula 53.ª;
 - e) As por lei assim consideradas.
- 3- No caso previsto na alínea f) do número 2 da cláusula 53.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- No caso previsto na alínea j) do número 2 da cláusula 53.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos, com aviso prévio de quarenta e oito horas.
- 5- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 53.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição: Quatro dias por mês aos membros da direcção constantes no número 1 da cláusula 89.ª; cinco horas por mês para os delegados sindicais ou oito horas por mês caso façam parte da comissão intersindical, ou fazendo-o, constantes no número 1 da cláusula 86.ª

Cláusula 92.ª

Disposição final

- 1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 19, de 22 de maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª

série, n.º 25, de 8 de julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2009 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado) e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022 e que não foram objecto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Área 6.4- (Eliminada a categoria profissional de ajudante de jardineiro.)

ANEXO III, III-A E III-B

Enquadramento profissional

É eliminado o grupo salarial J e a categoria profissional de jardineiro é enquadrada no grupo salarial I, sendo eliminada a categoria profissional de ajudante de jardineiro.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

Tabela salarial I, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 146,00 €
B	1 027,00 €
C	926,00 €
D	826,00 €
E	796,00 €
F	771,00 €
G	767,00 €
H	766,00 €
I	764,00 €

Tabela salarial II, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 146,00 €
B	1 027,00 €
C	926,00 €
D	859,00 €
E	807,00 €
F	771,00 €
G	768,00 €
H	767,00 €
I	765,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 é fixado em 2,50 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

ANEXO V

Sector administrativo - Tabela salarial e subsídio de refeição - Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial vigora para o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2023.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2023 é fixado em 2,50 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 121,00 €
B	1 057,00 €
C	1 009,00 €
D	946,00 €
E	931,00 €
F	858,00 €
G	791,00 €
H	765,00 €

Porto, 15 de maio de 2023.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL):

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Isabel Cristina Lopes Tavares, na qualidade de mandatária.

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 31 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 181/2023, 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 APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

(Revisão parcial do CCT com revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019.)

Artigo de revisão

O presente acordo revê parcialmente o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, mantendo-te integralmente em vigor todas as matérias que não são objeto de revisão.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- (...)

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4917 e o número de trabalhadores é de 37 241.

Cláusula 4.^a

(Denúncia, revisão e vigência)

1- (...)

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

ANEXO III

Retribuição

Artigo 1.º

(Vencimentos mínimos)

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial, a saber:

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 400,00 €	2 075,00 €	1 455,00 €
IX	1 300,00 €	1 215,00 €	1 162,00 €
VIII	1 145,00 €	1 014,00 €	970,00 €
VII	923,00 €	905,00 €	891,00 €
VI	855,00 €	840,00 €	825,00 €
V	835,00 €	822,00 €	810,00 €
IV	820,00 €	807,00 €	792,00 €
III	790,00 €	780,00 €	765,00 €
II	760,00 €	760,00 €	760,00 €
I	760,00 €	760,00 €	760,00 €

Notas:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Artigo 2.º

(Diuturnidades)

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 50.^a deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de 7,80 €.

Artigo 3.º

(Prémio de conhecimento de línguas)

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 51.^a deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de 48,00 € mensais.

Artigo 4.º

(Valor pecuniário da alimentação)

No caso previsto na cláusula 57.^a, o subsídio de refeição corresponde aos seguintes valores:

- a) 5,70 €, quando pago por dia de serviço efectivo;
- b) 125,00 €, quando pago mensalmente.

Artigo 5.º

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.^a deste CCT receberão o valor mensal de 54,00 €.

Porto, 5 f g"maio de 2023.

Pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Rodrigo Pinto de Barros, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António José Silva Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 177/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão global

Cláusula prévia**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 e n.º 1, de 8 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO I

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

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP /"SGPS."Unipessoal L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

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

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

4- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

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

a) 90 Dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 Dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura de primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

a) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

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

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

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

9- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

5- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho

para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

6- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

7- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

10- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 6.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos (anexo I).

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- n) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- o) Enviar ao sindicato até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- l) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

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

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos dire-

tamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável, mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles, não inferior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal, de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 31.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 31.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

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

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

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.

2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde cons-

tem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista, para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 2}{HT \times 2}$$

Sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - Retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo II, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

Sendo:

A - Acréscimo;

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VI da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviçoCláusula 29.^a**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.
- 7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.
- 8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a**Local de trabalho habitual**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.^a**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço - Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar - Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia - Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço 3,50 €;
 - Almoço ou jantar 12,56 €;
 - Ceia 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importân-

cia correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, exceto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea *b*) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.
- 4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
 - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
 - b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.
- 5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.
- 3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nelas referidas.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.
- 7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.
- 8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
- 9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 10- Terão direito a acumular férias de dois anos:
 - a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;
 - b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

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

5- 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 ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de

proteção na doença;

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

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

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva

enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

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

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;
- b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;
- c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;
- d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador.
 - Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - Divisão II - despedimento coletivo;
 - Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Atividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.º 99/2003, de 27 de agosto e n.º 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 53.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebida da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efetivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;

b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerarem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP/ SGPS. Unipessoal L.^{da} na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - Delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 26.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

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

Ajudante-chefe de laboratório - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a

Analista auxiliar - É o trabalhador sem formação especializada, mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere, documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de

remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospeção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este, desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro) - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa - É o trabalhador que efetua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia 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 as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contrastador - É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha coletiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro atualizado no efetivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na seleção de crias, para recria de animais.

Diretor de departamento - É o trabalhador que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos

de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Diretor-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado eletricista - É o trabalhador eletricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade de vulgarizador.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Inseminador artificial - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico auto - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorigénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (eletricista) - É o trabalhador eletricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operário de laboração - É o trabalhador que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário da direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Tratador de vacaria - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vulgarizador - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Diretor-geral	1 502,50 €
II	Diretor de departamento	1 370,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 220,00 €

IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 127,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	1 010,00 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Programador Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	946,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado eletricista Encarregado metalúrgico/oficina Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Comercial	881,00 €
VIII	Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Encarregado de secção Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. ^a	873,00 €
IX	Ajudante encarregado de secção Vulgarizador de 1. ^a Contrastador Distribuidor	850,00 €
X	Analista de 2. ^a Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial eletricista até 3 anos Operário de laboração de 1. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Vulgarizador de 2. ^a	835,00 €

XI	Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Conferente	808,00 €
XII	Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a Servente de armazém Ajudante de eletricista Auxiliar de laboração Estagiário Porteiro Praticante metalúrgico Operário não diferenciado Servente de limpeza Tratador de vacaria	792,00 €

Aveiro, 16 janeiro de 2023.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 178/2023, 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 Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019.

Cláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA, Mystic Golden River Tours, SA, Douro Heritage, SA, MysticInvest Holding, SA e Douro Legend, SA, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

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

1- (...)

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as tabelas salariais, as cláusulas de expressão pecuniária e a cláusula 61.^a do presente ACT terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 61.^a do presente ACT, produzem efeitos a 1 de março de 2023.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte ou não haja cessado a sua vigência por efeito da denúncia de uma das partes, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

Cláusula 7.^a**Contrato de trabalho a termo**

1- A admissão de trabalhadores nas empresas pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo.

2- Constitui motivo de contratação a termo, por necessidade temporária da entidade empregadora, o conjunto de atividades de preparação, realização e encerramento de época quanto aos cruzeiros fluviais que a entidade empregadora se dedica.

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

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos nas empresas.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são:

a) Para os trabalhadores da área de gestão e administrativa (tabela B), oito horas diárias e quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores da área marítima, operacional e comercial (tabela A), oito horas diárias e quarenta semanais.

2- As empresas poderão abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.

3- Nestas circunstâncias, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:

a) Prestação das 40 horas semanais entre as 14h00 de segunda-feira e as 13h00 de sábado, com o descanso semanal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã;

b) Prestação das 40 horas semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segunda-feira.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Cláusula 23.^a

Regime de horário de trabalho

1- (...)

2- (...)

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

4- Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho.

5- (...)

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- Para além de outras situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar:

a) (...);

b) (...);

c) (...)

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

5- Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade e do trabalhador;

– 24 de dezembro, sendo que, em alternativa, e mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, haverá tolerância de ponto nos segundos períodos de trabalho nos dias 24 e 31 de dezembro.

6- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados para os trabalhadores inseridos na tabela B do anexo III será remunerado de acordo com a cláusula 48.^a (remuneração do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso. Para efeitos de clarificação, estabelece-se que a disposição contida na frase anterior deste número bem como a norma constante da cláusula 48.^a (Remuneração do trabalho suplementar) não se aplicam aos trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III durante e enquanto estes estiverem a receber o suplemento de embarque e/ou o complemento a que se refere a cláusula 49.^a, número 4.

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Cláusula 30.^a

Direito a férias

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

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

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

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

3- Para efeitos desta cláusula não relevam como faltas as ausências a título de licença que não determinem perda de direito ou regalias relacionadas com a proteção na parentalidade.

4- (Anterior número 2.)

5- (Anterior número 3.)

6- (Anterior número 4.)

7- (Anterior número 5.)

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as constantes da legislação e que para efeitos de clarificação são, à data da entrada em vigor desta revisão do ACT¹, as seguintes:

a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até 20 (vinte) dias consecutivos, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;

c) Até 5 (cinco) dias consecutivos, motivados pelo falecimento de pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum, pais, padrastos, sogros, genros e noras;

d) Até 3 (três) dias consecutivos de luto pela perda de um filho ainda em fase de gestação, nos termos e condições previstos na lei;

e) Até 2 (dois) dias consecutivos, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

i) 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;

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

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

l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- (...)

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

¹ Código do Trabalho, já com a redação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

- a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo;
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - d) No caso previsto na alínea k) do número 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a 1/3 do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.
- 4- No caso previsto na alínea g) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 43.^a

Remuneração mensal

- 1- A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente ACT.
- 2- (...)

Cláusula 47.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

- 1- (...)
- 2- Os demais trabalhadores (não previstos no número anterior) que venham a acordar com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio por isenção do horário de trabalho não inferior a 15 % da sua remuneração base mensal. Para efeitos de clarificação, aos atuais trabalhadores (não previstos no número anterior) em regime de isenção do horário de trabalho será observado o disposto no acordo que fixou esse mesmo regime.

Cláusula 49.^a

Suplemento de embarque

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não poderá ser inferior a 15 % da retribuição base mensal do trabalhador, no caso das embarcações diárias, e a 35 % daquela retribuição, no caso dos navios hotel.
- 4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 15 % ou 35 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores das áreas de gestão, administrativa e comercial têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,63 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a empresa livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de tickets ou cartões de refeição.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 65.^a**Licença parental inicial exclusiva da mãe**

1- (...)

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Cláusula 66.^a**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete 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 sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 68.^a**Licença por adoção**

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

2- (...)

Cláusula 69.^a**Dispensa para avaliação para a adoção**

Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais para período normal de trabalho de 40 horas semanais e 8 horas diárias

A - Área marítima, operacional e comercial (valores em euro)

Níveis	Categories	Escalões salariais						
	Profissionais	A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	1 146,00	1 164,00	1 182,00	1 200,00	1 218,00	1 237,00	1 256,00
I	Diretor cruzeiro II	1 146,00	1 164,00	1 182,00	1 200,00	1 218,00	1 237,00	1 256,00
I	Chefe de serviços operacional III	1 146,00	1 164,00	1 182,00	1 200,00	1 218,00	1 237,00	1 256,00
II	Chefe cozinha	1 077,00	1 094,00	1 111,00	1 128,00	1 145,00	1 163,00	1 181,00
II	Chefe de serviços operacional II	1 077,00	1 094,00	1 111,00	1 128,00	1 145,00	1 163,00	1 181,00
II	Maquinista prático 1. ^a	1 077,00	1 094,00	1 111,00	1 128,00	1 145,00	1 163,00	1 181,00
II	Promotor comercial II	1 077,00	1 094,00	1 111,00	1 128,00	1 145,00	1 163,00	1 181,00
III	Chefe pasteleiro	1 008,00	1 024,00	1 040,00	1 056,00	1 072,00	1 089,00	1 106,00
III	Chefe de serviços operacional I	1 008,00	1 024,00	1 040,00	1 056,00	1 072,00	1 089,00	1 106,00

III	Diretor cruzeiro I	1 008,00	1 024,00	1 040,00	1 056,00	1 072,00	1 089,00	1 106,00
III	Técnico operacional III	1 008,00	1 024,00	1 040,00	1 056,00	1 072,00	1 089,00	1 106,00
IV	Subchefe de cozinha	939,00	954,00	969,00	984,00	999,00	1 014,00	1 030,00
V	Assistente bordo II	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
V	Assistente diretor cruzeiro II	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
V	Camaroteiro chefe	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
V	Chefe de receção	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
V	Chefe sala	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
V	Cozinheiro 1. ^a	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
V	Maquinista prático 2. ^a	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
V	Promotor comercial I	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
V	Técnico operacional II	900,00	914,00	928,00	942,00	957,00	972,00	987,00
VI	Assistente bordo I	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VI	Assistente diretor cruzeiro I	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VI	Cozinheiro 2. ^a	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VI	Empregado bar 1. ^a	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VI	Empregado mesa 1. ^a	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VI	Maquinista prático 3. ^a	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VI	Rececionista	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VI	Técnico operacional I	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VI	Terapeuta de SPA II	860,00	873,00	887,00	901,00	915,00	929,00	943,00
VII	Ajudante maquinista	783,00	795,00	807,00	820,00	833,00	846,00	859,00
VII	Assistente operacional II	783,00	795,00	807,00	820,00	833,00	846,00	859,00
VII	Marinheiro TL	783,00	795,00	807,00	820,00	833,00	846,00	859,00
VII	Motorista II	783,00	795,00	807,00	820,00	833,00	846,00	859,00
VII	Terapeuta de SPA II	783,00	795,00	807,00	820,00	833,00	846,00	859,00
VIII	Ajudante cozinha	760,00	760,00	760,00	765,00	777,00	789,00	801,00
VIII	Camaroteiro	760,00	760,00	760,00	765,00	777,00	789,00	801,00
VIII	Cozinheiro 3. ^a	760,00	760,00	760,00	765,00	777,00	789,00	801,00

VIII	Empregado bar 2. ^a	760,00	760,00	760,00	765,00	777,00	789,00	801,00
VIII	Empregado mesa 2. ^a	760,00	760,00	760,00	765,00	777,00	789,00	801,00
VIII	Marinheiro 2. ^a TL	760,00	760,00	760,00	765,00	777,00	789,00	801,00
VIII	Vigia II	760,00	760,00	760,00	765,00	777,00	789,00	801,00
IX	Ajudante de bar	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	770,00	782,00
IX	Assistente operacional I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	770,00	782,00
IX	Ajudante de terapeuta de SPA	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	770,00	782,00
IX	Prospetor comercial II	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	770,00	782,00
IX	Copeiro II	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	770,00	782,00
IX	Vigia I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	770,00	782,00
X	Motorista I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
X	Prospetor comercial I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
XI	Copeiro I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
XI	Empregado quiosque II	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
XII	Empregado quiosque I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
XII								

B - Área de gestão e administrativa (valores em euro)

Níveis	Categorias	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 769,00	1 796,00	1 823,00	1 851,00	1 879,00	1 908,00	1 937,00
II	Chefe de serviços III	1 396,00	1 417,00	1 439,00	1 461,00	1 483,00	1 506,00	1 529,00
II	Técnico oficial de contas II	1 396,00	1 417,00	1 439,00	1 461,00	1 483,00	1 506,00	1 529,00
III	Chefe de serviços II	1 135,00	1 153,00	1 171,00	1 189,00	1 207,00	1 226,00	1 245,00
III	Diretor I	1 135,00	1 153,00	1 171,00	1 189,00	1 207,00	1 226,00	1 245,00
III	Técnico oficial de contas I	1 135,00	1 153,00	1 171,00	1 189,00	1 207,00	1 226,00	1 245,00
IV	Assessor direção II	994,00	1 009,00	1 025,00	1 041,00	1 057,00	1 073,00	1 090,00
IV	Chefe de serviços I	994,00	1 009,00	1 025,00	1 041,00	1 057,00	1 073,00	1 090,00
IV	Técnico administrativo III	994,00	1 009,00	1 025,00	1 041,00	1 057,00	1 073,00	1 090,00
IV	Técnico informática III	994,00	1 009,00	1 025,00	1 041,00	1 057,00	1 073,00	1 090,00
V	Assessor direção I	926,00	940,00	955,00	970,00	985,00	1 000,00	1 015,00
V	Secretário II	926,00	940,00	955,00	970,00	985,00	1 000,00	1 015,00
V	Técnico administrativo II	926,00	940,00	955,00	970,00	985,00	1 000,00	1 015,00

V	Técnico informática II	926,00	940,00	955,00	970,00	985,00	1 000,00	1 015,00
VI	Secretário I	852,00	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00
VI	Técnico administrativo I	852,00	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00
VI	Técnico informática I	852,00	865,00	878,00	892,00	906,00	920,00	934,00
VII	Assistente administrativo II	783,00	795,00	807,00	820,00	833,00	846,00	859,00
VII	Telefonista/rececionista II	783,00	795,00	807,00	820,00	833,00	846,00	859,00
VIII	Assistente administrativo I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
VIII	Auxiliar administrativo II	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
VIII	Empregado limpeza II	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
VIII	Telefonista/rececionista I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
IX	Auxiliar administrativo I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00
IX	Empregado limpeza I	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00	760,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho cinco empresas e cerca de 625 trabalhadores.

Nota: As cláusulas e anexos que não são objeto da presente proposta de alteração mantêm a redação em vigor, com exceção da cláusula 98.ª que cessou/esgotou os seus efeitos com a entrada em vigor da última alteração ao acordo coletivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019.

Porto, 26 de abril de 2023.

Pela Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela Mystic Golden River Tours, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Pela Douro Heritage, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela MysticInvest Holding, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Pela Douro Legend, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- 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.

Antonio Alexandre Picaretas Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de junho de 2023, a fl. 31 do livro n.º 13, com o n.º 182/2023, 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 Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras

Revisão parcial do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022.

Artigo 1.º

Revisão

No ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA, e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 12.^a**Teletrabalho**

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]
- 8- [...]
- 9- [...]

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,3042 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- § Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 39,65 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

- 12- [...]
- 13- [...]

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão salarial 2022	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2023	Valor mínimo obrigatório 2024
E20	Diretor coordenador	2 700,31	2 720,56
E19	Diretor	2 482,96	2 501,58
E18		2 267,51	2 284,51
E17	Gestor	2 202,00	2 224,02
E16		2 043,58	2 064,01
E15		1 813,75	1 831,89
E14	Técnico especialista	1 780,98	1 798,79
E13		1 600,19	1 616,20
E12	Técnico	1 400,02	1 421,02
E11		1 275,67	1 294,80
E10		1 152,85	1 170,14
E9	Coordenador operacional	1 485,91	1 508,20
E8		1 361,86	1 382,29
E7	Especialista operacional	1 361,49	1 381,91
E6		1 267,64	1 286,65
E5		1 167,21	1 184,72
E4	Assistente operacional	1 099,66	1 119,45
E3		1 028,29	1 046,80
E2		935,65	954,37
E1	Auxiliar	862,50	890,36

a) [...];

b) Os aumentos acordados para o ano de 2024 serão atualizados, em cada escalão salarial, caso a variação média anual correspondente ao Índice Oficial de Preços no Consumidor (IPC), no ano imediatamente anterior (cuja informação é prestada pelo Instituto Nacional de Estatística - INE, durante o mês de janeiro do ano seguinte), seja superior a 1 %;

c) Verificando-se a situação prevista na alínea anterior, se o IPC em 2023 for superior a 1 %, a atualização será sobre cada escalão da tabela acordada para 2024, em percentagem correspondente ao IPC de 2023, menos 1 %, com um limite máximo de 4 % de atualização;

d) [...]

Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]:

12,00 € para 2023.

12,50 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	82,76 €
Refeição isolada	13,35 €
Dormida e pequeno-almoço	56,05 €
Cláusula 41. ^a , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,62 €

Artigo 2.º

As alterações ora acordadas, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 3.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2022, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 520 trabalhadores.

Lisboa, 27 de fevereiro de 2023.

Pela Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de legal representante.

Depositado em 1 de junho de 2023, a fl. 31 do livro n.º 13, com o n.º 184/2023, 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 TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Considerando que:

I) A contratação coletiva constitui um dos instrumentos mais eficazes à disposição dos sujeitos das relações laborais para promover o bem-estar social e a articulação de todos os direitos e interesses contrapostos. É a demonstração do ambiente de diálogo e de conjugação de interesses entre empregadores e trabalhadores, substanciando uma das conquistas das sociedades modernas e um exemplo do caminho a seguir para, através de um pensamento coletivo, se alcançar a satisfação de interesses individuais. Por um lado, sendo fruto de uma negociação sectorial, acaba por conseguir dar resposta a aspetos concretos das relações laborais que a lei geral não consegue ou não pode atender. Por outro lado, sendo promovida por representantes de um conjunto alargado de sujeitos surge necessariamente como o resultado de uma capacidade negocial reforçada, o que se traduz em declarações negociais libertas e esclarecidas.

II) A importância e a relevância da negociação e da contratação coletiva estão expressamente reconhecidas e garantidas pelo artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa, pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

III) A TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM, (TUB) têm atualmente um universo alargado de trabalhadores que já ultrapassa largamente as três centenas. Juntando a este fator a especificidade da sua atividade, vocacionada para satisfazer as necessidades de mobilidade dos habitantes, visitantes e frequentadores de toda a área geográfica do concelho de Braga, torna-se premente a existência de um quadro regulatório próprio que tenha em atenção a diversidade social da empresa e a sua especificidade e que esteja apto a vigorar durante um período alargado, sem estar condicionado à volatilidade dos ciclos eleitorais.

IV) No universo atual do quadro de pessoal da TUB, existem trabalhadores cuja relação se encontra subordinada à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela citada Lei n.º 35/2014, (trabalhadores cedidos pela Câmara Municipal de Braga) e existem trabalhadores cuja relação se encontra subordinada ao Código do Trabalho, aprovado pela referida Lei n.º 7/2009 (trabalhadores diretamente contratados pela TUB).

V) A dualidade de regimes aplicáveis determina que existam diferenças, no que respeita às condições de trabalho de cada um destes grupos de trabalhadores e que essas diferenças são potencialmente geradoras de conflitualidade laboral e podem ter consequências negativas nas relações entre os trabalhadores, no ambiente social da empresa e na motivação de cada um, com prejuízo para todos, município, administração, trabalhadores e clientes.

VI) Este acordo de empresa integra-se também nesse continuado esforço dos últimos anos de aproximar as condições de trabalho entre os trabalhadores sob contrato individual de trabalho e os trabalhadores cedidos no âmbito do contrato de cedência de interesse público celebrado com o Município de Braga, favorecendo a existência de melhores condições de trabalho para ambos os grupos de trabalhadores.

VII) Sem prejuízo do exposto, o presente acordo pretende naturalmente respeitar as normas imperativas que regulam todas as relações laborais. De igual modo, não pode deixar de levar em conta a escassez de recursos e a sustentabilidade, a saúde e a solidez económica e financeira da empresa, sendo norteadas pela preocupação de assumir compromissos que possam ser a todo o tempo cumpridos, sem constrangimentos de maior. Sendo a TUB uma empresa pública municipal, o cumprimento da lei e das normas orçamentais adquire ainda maior relevância, uma vez que o seu incumprimento acabará por repercutir-se em todos os municípios.

VIII) Por outro lado, a posição da empresa enquadra-se no contexto estratégico mais vasto que é o do Mu-

nicípio de Braga.

IX) Tem havido um trabalho de extremo relevo no sentido de modernizar a estrutura de carreiras na empresa, adequando-a à conjuntura atual e adaptando-a às particularidades organizacionais e institucionais da empresa.

X) Os desafios do desenvolvimento sustentável, da economia verde e os paradigmas das cidades do século XXI têm na mobilidade urbana um dos seus pilares, fomentando o uso coletivo de transportes que se deverá traduzir na menor produção de poluição e na capacidade da satisfação dos interesses individuais dos utentes. Com o presente acordo, integrado nos recentes passos de modernização que têm vindo a ser dados, a empresa demonstra que se encontra preparada para responder aos novos desafios, consciente do seu papel no desenvolvimento futuro e no cumprimento do serviço público que lhe foi confiado pelo Município de Braga.

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e renovação

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a - TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM doravante designada de «TUB» ou por «empresa» e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou representados pela associação sindical outorgante, e não filiados que a ele não se oponham.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, na TUB, um número aproximado de 360 trabalhadores.

3- A TUB, com o CAE 49310, é uma empresa local que tem como objeto social, na área geográfica do Município de Braga, a prestação do serviço público de transporte coletivo de passageiros, bem como a gestão integrada da mobilidade, dos equipamentos e atividades que a cada momento lhe estejam afetos. Tem ainda como objeto social a promoção, gestão e fiscalização do estacionamento público urbano pago, à superfície, a elaboração ou promoção de estudos de ordenamento de zonas destinadas ao estacionamento automóvel, e promoção de medidas que incentivem a mobilidade elétrica, através de condições de estacionamento e estacionamento.

4- Para efeitos do disposto no número 1:

a) São também considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades que estejam ao serviço da TUB em qualquer regime de mobilidade ou sob qualquer regime decorrente de qualquer vicissitude modificativa.

8- Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1- O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A tabela remuneratória constante do anexo I produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

3- O anexo III apenas produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

1- O período de vigência do AE é de 3 (três) anos, contados a partir da data que resultar do número 1 da cláusula anterior.

2- Após o período de vigência de 3 (três) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de igual duração, sem prejuízo do direito de qualquer parte o poder denunciar a qualquer altura.

3- Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

4- Sem prejuízo dos prazos de vigência, sobrevivência e renovação previstos na presente cláusula, as partes efetuarão anualmente uma análise global do AE para aferir de eventuais necessidades de revisão.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

Reserva da intimidade da vida privada

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

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

Clausula 5.^a

Proteção de dados pessoais

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

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

3- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na política de responsabilidade e proteção de dados pessoais e demais regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 6.^a

Testes e exames médicos

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

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

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

Cláusula 7.^a

Meios de vigilância à distância

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Confidencialidade de mensagens e acesso a informação

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de

natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte.

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

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

Cláusula 9.^a

Utilização de dados biométricos

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

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 10.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

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

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

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

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

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 11.^a

Proibição de discriminação

1- A TUB não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à TUB provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puér-

pera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 12.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 13.^a

Proibição de assédio

1- É proibida a prática de assédio.

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

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

4- A violação do disposto nos números anteriores permite ao trabalhador afetado denunciar a situação junto dos responsáveis da TUB, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

5- À prática de assédio aplica-se o Código de Conduta em vigor na TUB e o disposto na lei.

6- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias da TUB e dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Deveres gerais das partes

1- A TUB e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Deveres da TUB

1- A TUB deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, através da transferência da responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro, garantindo o pagamento

integral da retribuição ao trabalhador;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e do Regulamento Interno de Segurança e Ambiente;

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

j) Manter atualizado o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Cumprir as disposições do presente AE;

l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da TUB, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);

p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da TUB.

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

3- A TUB deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, de acordo com o seu sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, e as disposições legais em vigor.

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

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da TUB;

b) Comparecer de forma regular e contínua ao serviço nas horas que lhe estão designadas, para desempenho das funções que lhe estão cometidas;

c) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela TUB;

d) Cumprir as ordens e instruções da TUB, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

e) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência direta com a TUB, bem como, não beneficiando de informação privilegiada decorrente da atividade exercida na empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa, nomeadamente, viaturas, instrumentos e equipamentos, bem como zelar por todo o património da TUB;

g) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

j) Comparecer nas consultas médicas e exames complementares no âmbito da saúde ocupacional, quando para tal forem convocados;

k) Cumprir todos os procedimentos aplicáveis à sua função, no âmbito do sistema de gestão da qualidade,

ambiente e saúde e segurança no trabalho;

l) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

m) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

n) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

o) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência, currículo escolar ou académico, bem como, no caso dos motoristas de serviço público, a data de validade dos Certificados de Aptidão para Motorista (CAM);

p) Utilizar as viaturas, os instrumentos, máquinas e equipamentos que a tal sejam obrigados, desde que habilitados para o efeito, no âmbito das suas funções e categoria profissional, definidas nos termos do anexo II deste AE, não sendo permitido o uso para fins particulares, salvo nas situações expressamente autorizadas pela administração da TUB;

q) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

r) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial.

s) Os dispositivos eletrónicos (ex. telemóvel) cedidos pela TUB devem ser utilizados para fins profissionais durante o período de trabalho;

t) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE.

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

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;

b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da TUB sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;

c) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;

d) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;

e) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazer as advertências de forma tão reservada quanto possível;

f) Zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores sob a sua responsabilidade hierárquica e técnica, reforçando a necessidade de dar prioridade à comunicação atempada das convocatórias para a realização dos exames e consulta médica no âmbito da medicina do trabalho, sem prejuízo da responsabilidade inerente na cadeia da hierarquia.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à TUB:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços à empresa ou a pessoa por ela indicada;

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

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

i) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

j) Transferir o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos do disposto no capítulo 7.º, do presente acordo de empresa (local de trabalho).

Cláusula 18.^a

Apoio aos trabalhadores

A TUB deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, comprometendo-se a continuar a desenvolver o seu sistema de gestão da conciliação (NP4552:2016).

CAPÍTULO V

Admissão de trabalhadores

Cláusula 19.^a

Noção de período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 20.^a

Duração do período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

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

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

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

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

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

Cláusula 21.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pela TUB, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

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

Cláusula 22.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da TUB depende de aviso prévio de sete dias

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, dos períodos de aviso prévio previstos, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5- A TUB deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

Cláusula 23.^a

Contratação a termo

A TUB pode contratar trabalhadores a termo nas situações previstas no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa os cargos de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente.

2- O exercício de funções em comissão de serviço depende de acordo escrito entre as partes, tendo a mesma a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período previsto ou, na ausência de estipulação, por períodos de um ano.

3- Se qualquer das partes quiser fazer cessar a comissão de serviço, deverá comunicar com a antecedência de 30 ou 60 dias, em relação à data definida nos termos do número anterior, consoante esta tenha durado até 2 anos ou período superior, ou, quando se trate de comissão de serviço por tempo indeterminado, no prazo máximo de 30 ou 60 dias, após conhecimento da cessação do motivo que lhe deu origem, consoante a comissão de serviço tenha durado até 2 anos ou período superior.

4- A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, por motivo imputável ao trabalhador e sempre na sequência da elaboração e conclusão de um processo disciplinar que determine a perda de relação de confiança entre as partes.

5- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

a) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;

b) Nos casos da alínea anterior e, salvo disposição mais favorável, constante do acordo da comissão de serviço, há lugar a contagem do tempo em dobro, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório na carreira e/ou categoria em que o trabalhador é integrado;

c) Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;

d) Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa, que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Atividade do trabalhador

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 25.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar, por acordo, a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da TUB.

2- Os trabalhadores serão classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a prestação da atividade ao serviço da TUB concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 26.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da TUB não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 27.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da TUB, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional, por referência aos conteúdos funcionais previstos no presente AE.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da TUB, ainda que determinada por remissão para categoria profissional constante do presente AE, compreende ainda as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional, desde que não expressamente afastadas por este AE.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 28.^a

Reconversão profissional

1- O trabalhador que for considerado pelos serviços médicos da empresa, convocados para esse efeito, como inapto para o exercício das suas funções, mas apto para o exercício de outras, poderá o trabalhador ou a empresa requerer a sua reconversão profissional.

2- Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador, este será integrado na nova carreira ou categoria profissional e respetiva tabela remuneratória, não podendo em qualquer caso auferir uma retribuição base inferior que aquela que auferia ao momento da reconversão.

Cláusula 29.^a

Mobilidade funcional temporária

1- A TUB pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que as mesmas não impliquem desvalorização profissional.

2- A alteração de funções deve ser efetuada por acordo escrito entre as partes, indicando a duração previsível da mesma, que não pode ultrapassar 2 anos.

3- A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 30.^a

Local de trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se local de trabalho:

- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel;
- c) O local correspondente à área de exploração e atividade da TUB.

2- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do local de trabalho, definido nos termos das alíneas a) e b), do número anterior.

3- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de local de trabalho previsto nesta cláusula.

4- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do Município de Braga, a TUB assegurará o transporte dos mesmos.

5- Os motoristas agente único cujo trabalho é realizado habitualmente fora das instalações da TUB devem efetuar a renição, ou troca de motorista, nos locais estabelecidos nas chapas de serviço.

6- Os fiscais de transporte e auditorias iniciam as suas funções na carreira mais próxima do seu domicílio para se dirigir à zona que lhe está atribuída na escala elaborada para esse efeito e onde irão cumprir o seu horário de trabalho e terminam na zona definida na referida escala, efetuando o registo de entradas e saídas na aplicação informática da empresa definida e disponibilizada para o efeito.

Cláusula 31.^a

Transferência do local de trabalho

1- A TUB pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da TUB o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

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

Cláusula 32.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro local de trabalho, verificadas as seguintes condições:

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;
- c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a TUB apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de trabalho de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior.

Cláusula 33.^a

Procedimento em caso de transferência temporária por motivos imprevisíveis

Verificando-se a necessidade de substituição urgente de um trabalhador por motivo imprevisível, doença

ou acidente e, sem prejuízo de eventual compensação pelos acréscimos de despesas que a situação poderá dar lugar, a empresa poderá proceder à alteração temporária do local de trabalho de outro trabalhador do mesmo grupo profissional, pelo tempo que aquela necessidade durar, quando a duração não for superior a 15 dias, ou sendo caso disso, pelo tempo necessário à adoção de procedimentos que possam suprir a falha de forma definitiva.

CAPÍTULO VIII

Organização dos tempos de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 34.^a

Período normal de trabalho

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

2- O período normal e efetivo de trabalho não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais

3- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 35.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal e efetivo de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 (trinta) minutos, nem superior a 2 (duas) horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores cujo desempenho de funções exija a aplicação de modalidade com regime de jornada contínua, terão sempre direito a um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, gozado de modo que o trabalhador nunca preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo, nos termos previsto deste AE.

3- No caso previsto no número anterior o intervalo de descanso considerar-se-á como tempo efetivo de trabalho.

4- No caso dos motoristas agente único que efetuem o designado «chapas de serviço de três etapas», existirão dois intervalos de descanso, cuja duração conjunta não pode ser superior a três horas.

5- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 36.^a

Descanso diário

1- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 (onze) horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivos.

2- Em atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, o período referido no número anterior pode ser reduzido para 9 (nove) horas, mas não mais de 3 (três) vezes entre dois períodos de descanso semanais, sem prejuízo da compensação posterior do período em falta no prazo máximo de 30 dias de calendário.

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são 2 (dois) e serão gozados em dias completos e sucessivos.

2- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalhos serão escalados para que cada trabalhador tenha, em média anual, 2 (dias) de descanso por cada 5 (dias) de trabalho.

Cláusula 38.^a**Elaboração do horário de trabalho**

1- Compete à TUB determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a TUB deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- As comissões sindicais ou os delegados sindicais, na falta destas, e a comissão de trabalhadores devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

3- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 39.^a**Mapa de horário de trabalho**

1- A TUB elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

- a) Denominação da empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da TUB ou de estabelecimento desta última;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A TUB está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 40.^a**Alteração de horário de trabalho**

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos, às comissões sindicais ou aos delegados sindicais, na falta destas, e à comissão de trabalhadores.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em suporte informático, com a demonstração de consulta às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e a TUB não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 41.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho, em função da natureza das atividades:

- a) Horário normal;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua.

Cláusula 42.^a

Horário normal

Entende-se por horário normal aquele que exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 43.^a

Horário flexível de trabalhadores com responsabilidade familiar

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- O trabalhador com filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar, nos termos legalmente previstos, em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

3- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita à celebração de acordo escrito entre as partes, com a duração máxima de 2 (anos), sucessivamente renováveis.

Cláusula 44.^a

Horário desfasado

Consideram-se horários desfasados aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço, ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída, sem direito de opção.

Cláusula 45.^a

Jornada contínua

1- O horário em jornada contínua consiste na prestação de trabalho interrompida apenas por um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, que se considera, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

2- O horário de jornada contínua não pode implicar que o trabalhador preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário até 60 (sessenta) minutos.

SECÇÃO III

Teletrabalho

Cláusula 46.^a

Teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Cláusula 47.^a

Regime do teletrabalho

1- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, no qual é definido o regime de permanência ou alternância, e duração determinada ou indeterminada.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos deveres e direitos dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou função idêntica.

3- O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

4- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que o trabalhador, comprovadamente, suporte como direta consequência da realização do teletrabalho.

5- O regime de teletrabalho será alvo de regulamento próprio, a negociar entre as partes após entrada em vigor do presente AE.

SECÇÃO IV

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 48.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargo de administração ou direção, coordenação, fiscalização, ou apoio a titular desses cargos, tendo em conta as funções de confiança em causa;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da TUB.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

SECÇÃO V

Trabalho suplementar

Cláusula 49.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela TUB.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) A tolerância de 15 minutos prevista no número 3 da cláusula 34.^a - Período normal de trabalho;

c) A formação profissional que seja do interesse ou autorizada pela empresa, realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas diárias, desde que esta assegure os custos inerentes à formação.

d) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 50.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer nas seguintes condições:

a) Quando a empresa tenha que fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, e não se justifique a admissão adicional de trabalhador;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a em-

presa ou para a sua viabilidade.

2- Quando ocorram os motivos previstos no número anterior, será prestado trabalho suplementar, mediante ordem ou confirmação do superior hierárquico, devidamente fundamentado.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela TUB, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 51.^a

Limites de duração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

3- Os limites remuneratórios associados ao trabalho suplementar referidos nos números anteriores, não podem ultrapassar mensalmente em 60 % da remuneração base do trabalhador, sem prejuízo da obrigatoriedade de compensação de todo o trabalho suplementar efetivamente prestado, a realizar por acordo entre as partes.

SECÇÃO VI

Trabalho noturno

Cláusula 52.^a

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 (vinte e duas) de um dia e as 7h00 (sete) do dia seguinte, salvaguardando as situações anteriores já existentes.

SECÇÃO VII

Condições específicas de trabalho

Cláusula 53.^a

Regime de disponibilidade

1- Constitui regime de disponibilidade, a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contacto, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação para execução de determinados serviços ou resposta a ocorrência.

2- Os trabalhadores são obrigados a manter-se contactáveis durante o período de disponibilidade.

3- Os trabalhadores neste regime têm direito a um subsídio de disponibilidade.

4- Neste regime, não há lugar ao pagamento de horas suplementares.

Cláusula 54.^a

Disponibilidade em piquete de manutenção

1- Constitui regime de disponibilidade em piquete de manutenção, a situação em que os trabalhadores afetos ao serviço de manutenção são escalados para uma disponibilidade de 24 (vinte e quatro) horas aos sábados ou aos domingos.

2- A escala é feita anualmente, de forma a garantir a presença, no mínimo, de um mecânico e de um electricista aos sábados e a disponibilidade de um mecânico aos domingos.

3- Aos sábados, os trabalhadores em regime de disponibilidade de piquete, para além da disponibilidade referida no número anterior, têm uma permanência efetiva no local de trabalho de 7 (sete horas). Aos domingos não há regime de permanência, aplicando-se o regime geral de disponibilidade.

Cláusula 55.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador do grupo profissional movimento, com a categoria de motorista de agente único, permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respetivo período de trabalho normal diário.

2- Considera-se como tempo de trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permanecem na situação de reserva.

3- O previsto na presente cláusula não pode significar, em caso algum, a violação do direito de ocupação efetiva do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 56.^a

Duração do período das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 (dez) anos de serviço efetivamente prestado.

3- Os motoristas agentes únicos que, em sequência da marcação anual, tenham as suas férias marcadas no período compreendido entre 1 de outubro e 31 de maio, terão direito a uma compensação de 5 dias úteis de férias.

Cláusula 57.^a

Feriado obrigatório

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, serão ainda observados como feriados, o feriado municipal, dia de S. João (24 de junho) e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 58.^a

Tolerância de ponto

1- A TUB atribuirá tolerância de ponto nos dias abaixo indicados:

a) O dia útil anterior ao dia 25 de dezembro;

b) O dia útil anterior ao dia 1 de janeiro;

c) A segunda-feira de Páscoa.

2- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a TUB poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente;

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, e mediante análise de cada situação, licença sem retribuição.

2- No dia útil imediato à cessação da licença, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de ser considerada falta injustificada, nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO X

Faltas

Cláusula 60.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 61.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 62.^a;

c) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) As motivadas 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) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 64.^a, respetivamente;

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

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar para realização de parto;

h) As de trabalhadores eleitos para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

i) As de candidatos a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As autorizadas previamente ou aprovadas posteriormente pela TUB;

k) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea j) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários, não podendo ultrapassar 3 dias por mês, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho e respetivas atualizações;

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, pelo período necessário à recuperação, quando haja indicação médica expressa, de acordo com o previsto na Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto e respetivas atualizações.

l) A dada no dia de aniversário, nos termos previstos no presente acordo de empresa;

m) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

Cláusula 62.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, união de facto ou

economia comum, filho biológico, adotado ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, sogros, genro, nora);

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados);

d) Meio dia, no caso do funeral se realizar no concelho de Braga, e um dia, se o funeral se realizar fora do concelho de Braga, por falecimento de outro parente ou afim no 3.º grau da linha colateral (sobrinhos, tios, primos).

2- Nos casos em que não se aplique a licença por interrupção de gravidez, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos.

3- Havendo perda gestacional em que a mãe tenha licença por interrupção de gravidez ou nos casos em que não lhe é aplicável, o pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos.

4- Nestes casos, trabalhadora e trabalhador informam e fazem prova através da apresentação da declaração do estabelecimento hospitalar, do centro de saúde e ou por atestado médico.

5- Se o trabalhador tiver conhecimento do falecimento ou o óbito tiver ocorrido após 50 % de trabalho efetuado no próprio dia, a contagem do gozo dos dias por falecimento inicia-se no dia seguinte.

Cláusula 63.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a descendentes, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no segundo grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a descendentes menores de 12 anos ou a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja descendente, cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a TUB pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

Cláusula 64.^a

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada à TUB, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à TUB deve ser feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral deve ser comunicada à TUB com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 65.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- A TUB pode nos dias seguintes à comunicação da ausência exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar num prazo máximo de 15 dias.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à TUB de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efei-

tos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 66.^a

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista na cláusula 63.^a, número 1;

d) As previstas na alínea *e)* do número 2 da cláusula 61.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pela TUB, desde que totalize o equivalente a um dia de trabalho, quer ocorra em período contínuo, quer por acumulação de horas.

3- A ausência prevista na cláusula 58.^a - Tolerância de ponto é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 67.^a

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, a TUB pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, a TUB pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 68.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por:

a) Renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à TUB, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, no máximo de 3 horas, mediante declaração do trabalhador comunicada à TUB e aceite por esta.

Cláusula 69.^a

Dia de aniversário

1- O trabalhador tem direito a dispensa, quando se encontra efetivamente ao serviço no dia do seu aniversário, desde que devidamente autorizada após solicitação com 8 (oito) dias de antecedência.

2- Nos casos em que por motivos imperativos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador/a um dia alternativo de dispensa, a marcar por este.

3- Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa será concedida no dia imediatamente seguinte.

CAPÍTULO XI

Cláusula 70.^a

Assiduidade e pontualidade

1- Todos os trabalhadores devem comparecer regular e continuamente ao serviço nas horas que estejam designadas, nos termos dos deveres de assiduidade e de pontualidade a que estão sujeitos.

2- Os trabalhadores com isenção de horário não estão dispensados da observância do dever legal de assiduidade, nem do cumprimento dos períodos normais de trabalho, diário e semanal, que lhes foram estabelecidos, bem como da presença no trabalho no horário determinado pela empresa, nos termos do acordo de isenção de horário.

Cláusula 71.^a

Formas de controlo

1- A verificação do cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade é efetuada através de sistema de registo automático instalado no edifício onde se localiza o respetivo posto de trabalho.

2- Em situações excecionais, nomeadamente nos locais de trabalho onde não existem terminais do sistema de registo automático, a verificação do cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade é efetuada através de mapa mensal de assiduidade ou preenchimento de modelo específico indicado pela empresa.

3- O registo automático efetuado através de leitura de cartão ou dados biométricos do trabalhador, registará apenas as horas de entrada e de saída de cada trabalhador.

4- O não uso do sistema de registo automático quando o trabalhador a ele esteja vinculado, bem como o seu uso fraudulento ou qualquer ação destinada a subverter o princípio individualizado de registo de entrada e saída, ou a sua adulteração ou danificação deliberada, constitui infração disciplinar tanto em relação ao seu autor como ao eventual beneficiário da ação ou omissão que constitui a infração.

Cláusula 72.^a

Verificação e controlo

Compete aos responsáveis hierárquicos ou, na sua ausência ou impedimento, aos trabalhadores designados para o efeito, a responsabilidade pela verificação e controlo da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores inseridos nas respetivas unidades orgânicas, bem como pelo cumprimento das regras e procedimentos do Regulamento de Assiduidade e Pontualidade constante do anexo IV do presente acordo de empresa.

Cláusula 73.^a

Prémio de gestão e assiduidade

1- No sentido de incentivar a presença e melhorar a competitividade e produtividade da empresa, será estabelecido um prémio de assiduidade.

2- O regulamento do prémio de gestão e assiduidade é o constante do anexo III.

3- O funcionamento do prémio de gestão e assiduidade será analisado pelas partes ao fim de doze meses de aplicação, com vista à eventual revisão do mesmo bem como das suas formas de funcionamento e aplicação.

CAPÍTULO XII

Serviços mínimos

Cláusula 74.^a

1- Quando o sindicato outorgante emitir aviso prévio de greve para a empresa ou área de atividade desta, as partes reunirão no prazo máximo de 3 (três) dias após emissão, para discutir a greve e acordar os serviços mínimos aplicáveis.

2- As partes comprometem-se, com esforço e dedicação, a chegar a acordo para bem do interesse público da população a quem prestam os serviços.

3- Não sendo possível a obtenção de acordo, aplicam-se os mecanismos legalmente previstos para definição dos serviços mínimos.

CAPÍTULO XIII

Retribuição e outras prestações pecuniáriasCláusula 75.^a**Retribuição**

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, constituindo uma contrapartida do trabalho prestado, sejam concedidas ao trabalhador durante os 11 (onze) meses do ano civil, não resultando de situações excecionais, temporárias, aleatórias ou de liberalidades.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 76.^a**Retribuição base**

As retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 77.^a**Retribuição horária**

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{(RM * 12)}{(52 * n)}$$

em que *RM* corresponde à retribuição base mensal, e «*n*» corresponde ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 78.^a**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1- A retribuição por isenção de horário de trabalho será acordada entre as partes, não devendo ser inferior a:

- a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

2- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

Cláusula 79.^a**Subsídio de disponibilidade - Geral e em piquete de manutenção**

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de disponibilidade, nos termos da cláusula 53.^a - Disponibilidade, têm direito a auferir um subsídio de 150,00 € (cento e cinquenta euros), sem prejuízo de situações de trabalhadores que auferam valores superiores à data de entrada deste acordo de empresa, que mantêm esse valor até o mesmo ser absorvido pelos futuros aumentos.

2- Este subsídio é pago 12 meses por ano, não integrando o regime previsto na parte final do número 2 da cláusula 81.^a

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de disponibilidade em piquete de manutenção, nos termos conjugados dos números 1 e 2 da cláusula 54.^a - Piquete de manutenção, têm direito a receber um subsídio no valor de:

- a) 115,00 € (cento e quinze euros) por cada sábado de escala em regime de piquete;
- b) 115,00 € (cento e quinze euros) por cada domingo em que sejam chamados a prestar serviço efetivo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de piquete ao sábado, se prestarem mais de 7 (sete) horas de trabalho, têm ainda direito a receber o tempo em excesso como trabalho suplementar.

4- Com exceção do disposto no número anterior, os subsídios de disponibilidade previstos nos números 1 e

2 desta cláusula, absorvem o pagamento do trabalho suplementar.

5- O subsídio de disponibilidade em regime de piquete não integra o regime previsto na parte final do número 2 da cláusula 81.^a, sendo o trabalhador compensado com o valor correspondente a um dia trabalho prestado nos termos da alínea *a*) do número 2 desta cláusula, no mês em que se encontra de férias.

Cláusula 80.^a

Subsídio de auditoria

1- Os trabalhadores com a categoria de fiscalização e auditoria que prestem serviço de auditoria interna ou externa, recebem um subsídio no valor de 75,00 € (setenta e cinco euros) mensais.

2- Este subsídio é pago 12 meses por ano, não integrando o regime previsto na parte final do número 2 da cláusula 81.^a

Cláusula 81.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3- O subsídio de férias deve ser pago durante o mês de junho.

Cláusula 82.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

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

- a*) No ano de admissão do trabalhador;
- b*) No ano de cessação do contrato;
- c*) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 83.^a

Pagamento do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição hora, com os seguintes acréscimos:

- a*) 25 % pela primeira hora ou fração desta, e 37,50 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b*) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a*) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b*) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 84.^a

Prestações relativas a dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a TUB os possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado, tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha à TUB, na ausência de acordo entre as partes.

Cláusula 85.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;
- b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;
- c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 86.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público, pelo serviço efetivamente prestado.

Cláusula 87.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma participação para alimentação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público com o valor máximo permitido para efeitos de isenção de IRS, nos termos do respetivo código.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- No caso em que a acumulação de faltas ainda que justificadas e autorizadas totalize um dia de ausência no trabalho, será retirado um dia de subsídio de refeição.

Cláusula 88.^a

Subsídio de função

1- Os trabalhadores com cargo de direção terão direito a um subsídio de função, a definir pela administração.

2- Este subsídio é pago 12 meses por ano, não integrando o regime previsto na parte final do número 2 da cláusula 81.^a

CAPÍTULO XIV

Cláusula 89.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à TUB, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à TUB, com a antecedência mínima de 6 (seis) meses.

CAPÍTULO XV

Poder disciplinar

Cláusula 90.^a

Sanções

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

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

CAPÍTULO XVI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 91.^a

Utilização de fardamento e EPI

1- Quando aplicável, e de acordo com o Regulamento de Utilização de Fardamento e Equipamentos de Proteção Individual (EPI), é obrigatório o uso de fardamento e EPI sempre que o trabalhador se apresente ao serviço.

2- Estão sujeitos ao uso de fardamento os trabalhadores da TUB, independentemente do respetivo vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade, todos os trabalhadores cujo conteúdo funcional das funções a que estão adstritos impliquem o uso de fardamento adequado.

3- É obrigatória, ainda, a utilização de equipamentos proteção individual adequados nas seguintes situações:

a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente, a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através da proteção coletiva;

b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;

c) Como recurso temporário ou em casos de emergência.

3- O regime da segurança e saúde no trabalho consta de regulamento próprio a ser negociado entre as partes no prazo de 90 dias após a entrada em vigor do presente AE, dele passando a fazer parte integrante.

CAPÍTULO XVII

Formação profissional

Cláusula 92.^a

Formação profissional

1- A formação profissional visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

3- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhes sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

4- O regime da formação profissional consta de regulamento próprio a ser negociado entre as partes no prazo de 90 dias após a entrada em vigor do presente AE, dele passando a fazer parte integrante.

Cláusula 93.^a

Certificado de aptidão para motorista (CAM)

1- A empresa elabora uma base de dados com os períodos de renovação do Certificado de Aptidão para Motorista (CAM) por cada trabalhador, que deve estar ligada à ficha profissional de cada trabalhador para efeitos do planeamento e agendamento das ações de renovação.

2- A renovação do CAM é efetuada, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e conta para efeitos do número de horas de formação contínua obrigatória anual, suportando a empresa os custos referentes à sua renovação, através de cursos por si promovidos.

3- Quando por motivos devidamente fundamentados não seja possível realizar a totalidade do curso durante o período normal de trabalho, serão sempre garantidos os períodos de descanso mínimos entre dias normais de trabalho, previstos na cláusula 36^a (descanso diário) do presente AE.

4- A não renovação do CAM por motivo imputável ao trabalhador é da exclusiva responsabilidade do trabalhador, com os devidos efeitos legais.

5- Nos casos previstos no número anterior a empresa tentará proceder à reconversão profissional do trabalhador, desde que exista o acordo deste e se existirem no seu quadro, lugares disponíveis para a integração do trabalhador, não podendo nestes casos haver lugar a perda de retribuição base.

6- Sem prejuízo dos períodos de vigência constantes do presente AE, o disposto nesta cláusula entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2024.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finaisCláusula 94.^a**Subordinação a normas legais de cariz imperativo**

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobre vigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 95.^a**Direito subsidiário**

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico empresarial local e do setor público empresarial.

1- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 96.^a**Comissão paritária**

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

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste AE.

3- A comissão paritária é composta por dois representantes de cada outorgante do presente AE. Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.

4- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária.

5- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição com 30 dias de antecedência.

6- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede da empresa e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

7- A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

8- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito do acordo de empresa.

Braga, 22 de maio de 2023.

Pela TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM:

Olga Maria Esteves de Araújo Pereira Martingo, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Teotónio Luís Vieira Andrade dos Santos, na qualidade de vogal do conselho de administração/administrador executivo.

Sandra Cristina Leitão Cerqueira, na qualidade de vogal do conselho de administração/administradora executiva.

Pelo UVCN/"Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Eqpccionárias e Afins:

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de mandatário por efeito do disposto dos artigo 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e n.º 31, de 22 de agosto de 2014.

Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga, na qualidade de mandatário, por efeito do disposto no artigo 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e n.º 31, de 22 de agosto de 2014.

ANEXO I

Tabela profissional e retribuição base

SECÇÃO A

Tabela profissional

Grupo profissional	Carreira	Categoria	Nível	Escala			
				1	2	3	4
Direcção	Director	Director de serviços					
			A	2 660,00 €	2 760,00 €	2 860,00 €	2 990,00 €
			B	2 060,00 €	2 160,00 €	2 260,00 €	2 360,00 €
Técnico superior	Técnico superior especialista	Informação e informática Planeamento e operações BRT Exploração de transporte público Administrativo, financeiro e controle de gestão Aproveitamento Marketing e comunicação Engenharia equipamentos e manutenção Jurídico e contratação pública Recursos humanos, segurança e ambiente Sistemas bilhética e equipamentos. Embarcados Sistemas de gestão e sustentabilidade Gestão reclamações e apoio cliente Comercial e exploração de transporte público	Especialista	2 660,00 €	2 760,00 €	2 860,00 €	2 960,00 €
	A		2 470,00 €	2 570,00 €	2 670,00 €	2 770,00 €	
	B		2 120,00 €	2 190,00 €	2 260,00 €	2 330,00 €	
	C		1 840,00 €	1 910,00 €	1 980,00 €	2 050,00 €	
	D		1 560,00 €	1 630,00 €	1 700,00 €	1 770,00 €	
	E		1 280,00 €	1 350,00 €	1 420,00 €	1 490,00 €	
	Estágio		1 115,00 €				
Coordenação	Coordenador	Coordenador de serviços					
			A	1 750,00 €	1 810,00 €	1 870,00 €	1 930,00 €
			B	1 510,00 €	1 570,00 €	1 630,00 €	1 690,00 €
Supervisão	Supervisão de atividades	Processamento salarial e tesouraria Serviços de manutenção e oficina					
			A	1 600,00 €	1 660,00 €		---
			B	1 360,00 €	1 420,00 €	1 480,00 €	1 540,00 €
	C	1 120,00 €	1 180,00 €	1 240,00 €	1 300,00 €		
	Supervisão de serviços	Estacionamento urbano Oficina Manutenção noturna Administrativo e atendimento ao público					
			A	1 510,00 €	1 560,00 €	1 610,00 €	1 660,00 €
			B	1 310,00 €	1 360,00 €	1 410,00 €	1 460,00 €
			C	1 110,00 €	1 160,00 €	1 210,00 €	1 260,00 €
D	910,00 €	960,00 €	1 010,00 €	1 060,00 €			
Movimento	Supervisão de atividades controle transporte público	Controlador/assistente de operação					
			A	1 480,00 €	1 530,00 €		---
			B	1 280,00 €	1 330,00 €	1 380,00 €	1 430,00 €
	C	1 080,00 €	1 130,00 €	1 180,00 €	1 230,00 €		
	Supervisão transporte público	Fiscalização e auditoria fiscal de transportes e auditorias					
			A	1 310,00 €	1 160,00 €	1 410,00 €	1 460,00 €
			B	1 110,00 €	1 160,00 €	1 210,00 €	1 260,00 €
	C	910,00 €	960,00 €	1 010,00 €	1 060,00 €		
	Técnico de operação	Motorista agente único					
			A	1 410,00 €			---
			B	1 290,00 €	1 320,00 €	1 350,00 €	1 380,00 €
C			1 170,00 €	1 200,00 €	1 230,00 €	1 260,00 €	
D	1 050,00 €	1 080,00 €	1 110,00 €	1 140,00 €			

Técnico/a	Técnico/a	Secretariado Recursos humanos Saúde e segurança no trabalho Contabilidade Aprovisionamento Administrativo e atendimento ao público Manutenção e eletrónica Exploração/planeamento Administrativo	A	1 335,00 €	1 375,00 €	1 415,00 €	---			
			B	1 175,00 €	1 215,00 €	1 255,00 €	1 295,00 €			
			C	1 015,00 €	1 055,00 €	1 095,00 €	1 135,00 €			
			D	855,00 €	895,00 €	935,00 €	975,00 €			
			Até 1 ano	825,00 €	---					
Operacional	Operacional especializado	Mecatrónico auto Eletricista auto Mecânico auto Serralheiro/torneador Carroçaria e pintura Agente de fiscalização de estacionamento	A	1 165,00 €	1 205,00 €	1 245,00 €	1 285,00 €			
			B	1 005,00 €	1 045,00 €	1 085,00 €	1 125,00 €			
			C	845,00 €	885,00 €	925,00 €	965,00 €			
			Até 1 ano	825,00 €	---					
			Operacional	Operacional	Manutenção básica Experimentador de viaturas pesadas Carpinteiro* Apoio administrativo Assistente de vendas Operacional de armazém	A	1 140,00 €	1 180,00 €	1 220,00 €	1 260,00 €
	B	980,00 €				1 020,00 €	1 060,00 €	1 100,00 €		
	C	820,00 €				860,00 €	900,00 €	940,00 €		
	Até 1 ano	785,00 €				---				
	Operacional de apoio	Operacional de apoio				Abastecedor de viaturas Serviços de limpeza e higiene Assistente atendimento telefónico ou ao público Assistente manutenção	A	945,00 €	985,00 €	1 025,00 €
			B	785,00 €	825,00 €		865,00 €	905,00 €		

SECÇÃO B

Regras de integração na tabela de carreiras e retribuições

I) Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na categoria a que correspondam as funções que efetivamente desempenham de forma regular, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória, com as especificidades constantes da presente secção.

II) Quando os trabalhadores desempenhem de forma regular funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

III) Para efeitos de integração na tabela de retribuições os trabalhadores são integrados no escalão imediatamente superior à sua remuneração calculada para efeitos de integração, compreendendo a retribuição base auferida anteriormente à entrada em vigor do presente AE, acrescida das diuturnidades, quando existam, e de todos os subsídios que não correspondam a retribuição pela forma específica da prestação do trabalho, nos termos dos números seguintes.

IV) Os trabalhadores integrados no grupo profissional e carreira de técnico superior, são posicionados na tabela após integração dos subsídios de disponibilidade, que eventualmente auferissem à data da entrada em vigor do presente AE.

V) Os trabalhadores integrados na categoria de coordenador de serviços são posicionados na tabela após integração dos subsídios de disponibilidade, remuneração complementar que eventualmente auferissem à data da entrada em vigor do presente AE.

VI) Os trabalhadores integrados na carreira de supervisor e categorias de supervisor de atividades e supervisor de serviços são posicionados na tabela após integração dos subsídios de remuneração complementar/subsídio disponibilidade, e diuturnidades que eventualmente auferissem à data da entrada em vigor do presente AE.

VII) Os trabalhadores integrados no grupo profissional técnico são posicionados na tabela após integração dos subsídios de remuneração complementar, diuturnidades e subsídio de disponibilidade que eventualmente auferissem à data de entrada em vigor do presente AE.

VIII) Os trabalhadores integrados no grupo profissional do movimento são posicionados na tabela após integração dos subsídios de remuneração complementar, subsídio de turno, subsídio de agente único, e subsídio de disponibilidade que eventualmente auferissem à data de entrada em vigor do presente AE.

IX) Os trabalhadores inseridos no grupo profissional operacional são posicionados na tabela após integração do subsídio de remuneração complementar, e subsídio de disponibilidade que eventualmente auferissem à data

de entrada em vigor do presente AE.

X) Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, continuam a auferir o subsídio de disponibilidade, geral e em piquete de manutenção, os trabalhadores com as categorias de técnico superior, coordenação, supervisão de serviços e técnico e operacional especializado, nos termos e com as condições previstas no presente AE, sendo qualquer eventual valor remanescente do subsídio de disponibilidade que auferia à data de entrada em vigor do AE, integrado na remuneração para efeitos da integração previstas nos números 3 a 8 da presente secção.

XI) Após a integração na nova tabela profissional e de remunerações, os trabalhadores concluirão o ciclo de progressões ou diuturnidades que esteja a decorrer à data da entrada em vigor do presente AE, mudando para o escalão seguinte àquele em que são posicionados no início da vigência deste AE, nos anos de 2023, 2024, 2025 e 2026 passando a partir daí a aplicar-se-lhes as novas regras de progressão na carreira previstas na secção seguinte do presente anexo.

XII) Sem prejuízo das regras de integração nos novos grupos profissionais, carreiras e categorias, por acordo entre a empresa e os trabalhadores poderão estes ser integrados em categorias diferentes, desde que tal não implique desvalorização profissional e remuneratória.

SECÇÃO C

Regras de progressão na tabela de remunerações

I) A progressão para escalão imediatamente superior ocorre quando o trabalhador atinge 10 pontos, decorrentes do mérito evidenciado e da experiência adquirida pelo trabalhador, aferidos anualmente através de um sistema de avaliação de desempenho constante de regulamento próprio, a negociar entre as partes outorgantes do presente AE, no prazo de máximo de 120 dias após a entrada em vigor do mesmo.

O Regulamento de Avaliação de Desempenho entrará em vigor a 1 janeiro de 2024, produzindo efeitos na esfera jurídica de cada trabalhador a partir do ano em que se completa o ciclo de progressões e/ou diuturnidades a decorrer à data da entrada em vigor do presente AE.

ANEXO II

Descritivo profissional**Princípios gerais**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa são integrados em grupos profissionais de acordo com a atividade efetivamente desempenhada.

Cada grupo profissional subdivide-se numa ou mais carreiras, compostas por um conjunto de categorias profissionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações de nível semelhante, e específicos da função desempenhada.

Grupo profissional	Carreira	Categoria
Direção	Diretor	Diretor de serviços
Técnico superior	Técnico superior	TS especialista
		TS sistemas de informação e informática
		TS planeamento e operações BRT
		TS exploração de transporte público
		TS administrativo, financeiro e controlo gestão
		TS aprovisionamento
		TS marketing e comunicação
		TS engenharia equipamentos e manutenção
		TS jurídico e contratação pública
		TS recursos humanos, segurança e ambiente
		TS sistemas bilhética e equipamentos embarcados
		TS sistemas de gestão e sustentabilidade
		TS gestão de reclamações e apoio ao cliente
Ts comercial e exploração de transporte público		
Coordenação	Coordenador	Coordenador de serviços

Supervisão	Supervisão de atividades	Processamento salarial e tesouraria
		Serviços manutenção e oficina
	Supervisão de serviços	Estacionamento urbano
		Oficina
		Manutenção noturna
Administrativo e atendimento ao público		
Movimento	Controle transporte público	Controlador/assistente de operação
	Supervisão de transporte público	Fiscal de transporte e auditorias
	Técnico de operação	Motorista agente único
Técnico	Técnico/a	Secretariado
		Recursos humanos
		Saúde e segurança no trabalho
		Contabilidade
		Aprovisionamento
		Administrativo e atendimento ao público
		Manutenção e eletrónica
		Exploração/planeamento
Técnico administrativo		

Operacional	Operacional especializado	Mecatrónico auto
		Eletricista auto
		Mecânico auto
		Serralheiro/torneador
		Carroçaria e pintura
		Agente de fiscalização de estacionamento
	Operacional	Manutenção básica
		Experimentador viaturas pesadas
		Carpinteiro (a extinguir quando vagar)
		Apoio administrativo
		Assistente de vendas
		Operacional de armazém
	Operacional de apoio	Abastecedor viaturas
		Serviços de limpeza e higiene
		Assistente atendimento telefónico ou ao público
		Assistente de manutenção

Descritivo funcional

Grupo profissional	
Direção A	
Categoria	Descritivo
Diretor sistemas de informação	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de tecnologias e sistemas de informação e interfaces funcionais.
Diretor de exploração de transporte público	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de exploração de transporte público, propondo e desenvolvendo estudos e processos de natureza técnica e ou científica na área do transporte público.

Diretor de planeamento e operações BRT	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos da rede de BRT da cidade, garantindo o cumprimento dos requisitos definidos para o sistema.
Diretor de engenharia de equipamentos e manutenção	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão do material circulante, da sua adaptabilidade às necessidades de evolução do ambiente interno e externo, garantindo e aumentando os fatores de sucesso da empresa.

Grupo profissional	
Direção B	
Categoria	Descritivo
Diretor de recursos humanos, segurança e ambiente	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de recrutamento e seleção; gestão de competências e formação; prevenção e proteção contra riscos profissionais e segurança e higiene nos locais de trabalho.
Diretor jurídico e de contratação pública	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão de contencioso, mediação com entidades reguladoras, contratação pública e gestão de propriedade intelectual.
Diretor de sistemas de gestão e sustentabilidade	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos do Sistema Integrado de Gestão, do plano anual de auditorias e do sistema de gestão da qualidade.
Diretor administrativo e financeiro	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas económica, financeira, comercial e controlo de gestão.
Diretor de aprovisionamento	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de contratação pública, aprovisionamento e controlo e monitorização dos fornecedores.
Diretor de desenvolvimento de negócios	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão. Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de comunicação interna e externa, implementação de campanhas, angariação de parcerias e as atividades relacionadas com a comercialização e venda dos serviços da empresa.

Grupo profissional	
Técnico superior	
Categoria	Descritivo
Especialista	Elaborar estudos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a tomada de decisão, procurando garantir, de forma célere e eficiente, a agregação e disponibilização da informação e dos meios necessários às funções que lhe estão confiadas, de acordo com as diretrizes administração.
TS sistemas de informação e informática	Realizar o desenho, desenvolvimento, manutenção e atualização de sistemas, aplicações e programas informáticos. Assegurar a manutenção e atualização do parque de equipamentos informáticos, redes de telecomunicações e redes de dados, interna e externa.
TS planeamento e operações BRT	Assegurar o planeamento da rede BRT; Coordenar as diferentes fases do projeto; assegurar a execução do serviço e monitorizar a operação em tempo real, procedendo aos ajustes necessários.
TS exploração de transporte público	Assegurar o planeamento contínuo da execução dos serviços de transporte público. Assegurar uma correta alocação e afetação dos meios e recursos por forma a otimizar a gestão dos mesmos.
TS administrativo, financeiro e controlo gestão	Assegurar o funcionamento do sistema de contabilidade e controlo de gestão. Monitorizar, controlar e movimentar os saldos e as entradas e saídas de fundos.
TS aprovisionamento	Assegurar e monitorizar a compra e existência de bens e produtos indispensáveis à garantia do bom funcionamento da empresa e da execução dos serviços.
TS marketing e comunicação	Promover e divulgar a imagem da empresa através da organização e dinamização de eventos, e através dos media sociais e imprensa; identificar oportunidades de promoção junto dos clientes externos e internos; celebrar protocolos e parcerias.
TS engenharia equipamentos e manutenção	Assegurar o planeamento, gestão, organização e manutenção da frota e outro material circulante, de forma a garantir a segurança e conforto dos clientes; gerir e efetuar intervenções de manutenção preventiva e corretiva, nas áreas de eletrónica, eletricidade, e carregamento de baterias; elaborar pareceres sobre instalações e equipamentos, bem como preparar e superintender a sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação.
TS jurídico e contratação pública	Assegurar e coordenar o tratamento de todos os assuntos jurídicos, internos e externos, relacionados com a empresa; gerir os procedimentos de contratação pública; assegurar o cumprimento das normas jurídicas e regulamentos internos.
TS recursos humanos, segurança e ambiente	Assegurar a gestão do ativo humano da organização; assegurar o recrutamento e seleção, a gestão de competências e necessidades formativas, a gestão do percurso profissional dos trabalhadores e processamento de vencimentos; assegurar as atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, e promover a segurança e higiene nos locais de trabalho.
TS sistemas bilhética e equipamentos embarcados	Coordenar e garantir a manutenção do parque informático, hardware e software, dos sistemas embarcados; desenvolver práticas de investigação e análise que permitam identificar a evolução da oferta existente; controlar e monitorizar as máquinas do sistema de bilhética.
TS sistemas de gestão e sustentabilidade	Assegurar e coordenar a elaboração, verificação, aprovação, atualização e distribuição de toda a informação documentada do Sistema Integrado de Gestão; Garantir a conformidade, adequação e eficácia do sistema, assegurando que os objetivos preconizados são atingidos e as melhorias implementadas.
TS gestão de reclamações e apoio ao cliente	Receber e dar tratamento a todo o processo referente a interpelações de clientes e não clientes, sobre qualquer área de atuação da empresa; ouvir os trabalhadores visados; dar <i>feedback</i> aos clientes sobre a evolução e resolução das ocorrências reportadas.

TS comercial e exploração de transporte público	Estabelecer um relacionamento comercial com as entidades contratadas; fazer a gestão da subcontratação de serviços de transporte; monitorizar o serviço prestado pelas entidades contratadas; Elaborar informações e avisos ao público, Agentes únicos e agentes de fiscalização.
Grupo profissional	
Coordenação	
Categoria	Descritivo
Coordenador de serviços	Coordenar, controlar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis a métodos e processos de natureza técnica e/ou administrativa relativos à sua área; coordenar e monitorizar as equipas de trabalho e as suas atividades, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Grupo profissional	
Supervisão	
Categoria	Descritivo
Processamento salarial e tesouraria	Supervisionar e realizar as atividades inerentes à gestão do processamento salarial e dos recursos informáticos de suporte à área de RH, bem como assegurar a interligação com entidades externas (SS, CGA, ADSE, etc.); supervisionar e realizar as atividades inerentes à gestão de contas e registos contabilísticos inerentes ao numerário proveniente das vendas de bilhetes de bordo dos autocarros.
Serviços manutenção e oficina	Supervisionar, coordenar e monitorizar a orgânica administrativa e operacional das atividades afetas ao setor.
Estacionamento urbano	Supervisionar e coordenar a equipa de agentes de fiscalização de estacionamento; Assegurar a fiscalização do cumprimento das disposições do Código da Estrada e dos regulamentos e posturas municipais relativos ao estacionamento público no Município de Braga.
Oficina	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas afetas à manutenção, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter os equipamentos em perfeitas condições de funcionamento.
Manutenção noturna	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas afetas à manutenção noturna, a fim de garantir o abastecimento e carregamento das viaturas, a sua lavagem e respetivo estacionamento no local destinado para o efeito.
Administrativo e atendimento ao público	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas afetas ao atendimento ao público e venda de títulos de transporte; prestar apoio e informação aos clientes.
Grupo profissional	
Movimento	
Categoria	Descritivo
Controlador/assistente de operação	Gerir e operacionalizar necessidades de frota; distribuir chapas, informar e esclarecer dúvidas, e recolher informação junto dos AÚ; Evitar faltas de circulação, efetuar acertos de carreiras e trocas de viaturas; elaborar mapas de presença dos agente único.
Fiscal de transportes e auditorias	Verificar a validade e identidade dos títulos de transporte, notificando os passageiros em transgressão, levantando o respetivo auto de notícia; Verificar os dados na bilhética, códigos e bandeiras de destino; Controlar e fiscalizar o material circulante, o pessoal tripulante, cumprimento de horários e o estado das vias de trânsito, paragens e abrigos; Fazer auditorias às obrigações de serviço público aos operadores das CIM.

Motorista agente único	Levantar o serviço e a viatura, fazendo o reconhecimento da mesma para avaliação do seu estado e da presença de documentos, colete refletor, triângulo de sinalização e extintor; utilizar o sistema de bilhética de acordo com os procedimentos estipulados; cobrar bilhetes e verificar a validade e identidade dos títulos de transporte; assegurar uma condução segura e de qualidade; Prestar assistência aos passageiros; comunicar anomalias; Efetuar os procedimentos definidos para o fim de serviço; Efetuar a prestação de contas.
------------------------	--

Grupo profissional	
Técnico	
Categoria	Descritivo
Secretariado	Assegurar a receção, expedição e distribuição da correspondência; organizar trabalhos de dactilografia e organizar ficheiros e arquivos; Atendimento de clientes presencial e telefónico.
Recursos humanos	Recolher, tratar e verificar os dados necessários ao processamento de vencimentos.
Saúde e segurança no trabalho	Recolher, organizar e analisar as ocorrências de acidentes de trabalho/serviço e doenças profissionais.
Contabilidade	Colaborar com todas as atividades da área; elaborar estatísticas e indicadores.
Aprovisionamento	Conferir faturas e créditos; distribuir e registar necessidades de economato; tratar do expediente relacionado com o setor.
Administrativo e atendimento ao público	Garantir a execução dos trabalhos administrativos de apoio às equipas afetas ao estacionamento urbano; atender, apoiar e prestar informações aos clientes.
Manutenção e eletrónica	Desenvolver atividades de manutenção nas áreas: autocarros elétricos/térmicos, carregadores rápidos de baterias, parcometros e no parque (oficina e edifícios). Desenvolver atividades de manutenção de nível I e II.
Exploração/planeamento	Proceder ao tratamento de expediente e credenciais; controlar e registar todo o processo de base à gestão das ausências e planeamento de férias dos agentes únicos; apoiar o planeamento do serviço através da atualização de horários, percursos e chapas de serviço; Gerir os alugueres; Monitorizar os achados.
Técnico administrativo	Realizar atividades de apoio administrativo geral e gestão documental, permitindo garantir a distribuição e organização da informação.

Grupo profissional	
Operacional	
Categoria	Descritivo
Mecatrónico auto	Diagnosticar, reparar e verificar motores de combustão interna, sistemas de arrefecimento e lubrificação, sistemas de ignição, alimentação e sobrealimentação, sistemas elétricos e eletrónicos, sistemas de transmissão convencional e automática, sistemas de direção, suspensão e travagem, sistemas de carga e arranque e sistemas de comunicação e informação (incluindo sistemas de som e sistemas de receção de GPS).
Eletricista auto	Instalar, conservar, reparar e afinar a aparelhagem e circuitos elétricos da frota de veículos pesados.
Mecânico auto	Executar o diagnóstico, manutenção, reparação, substituição e montagem de componentes e órgãos de sistemas mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e elétricos dos veículos pesados.
Serralheiro/torneador	Preparar, fabricar, reparar, conservar, montar e ajustar as peças para conjuntos mecânicos.

Carroçaria e pintura	Reparar, preparar, tratar e pintar todos os elementos e componentes da carroçaria dos veículos pesados.
Agente de fiscalização de estacionamento	Exercer funções de controle e fiscalização no âmbito do estacionamento público urbano, nas zonas de estacionamento de duração limitada; emitir avisos de pagamento nos casos de estacionamento indevido.
Manutenção básica	Proceder ao abastecimento e estacionamento dos autocarros (gás, diesel, eletricidade); Lavagem do exterior das viaturas; Lubrificação (mudança de óleo, filtros e lubrificantes); Atesto de fluidos (água, anticongelante, lubrificantes, etc); Verificação do estado dos pneus; Inspeção dos sistemas de ventilação e climatização; Inspeção visual do exterior e interior dos autocarros.
Experimentador viaturas pesadas	Proceder à experimentação das viaturas após a respetiva reparação, verificando o funcionamento do estado dos seus componentes mecânicos, elétricos, travões, luzes, pneus, etc., de forma a garantir a que a mesma de encontra em condições para circular em segurança.
Carpinteiro (a extinguir quando vagar)	Proceder aos acabamentos dos elementos de madeira; executar, montar e assentar todas as estruturas e elementos de madeira, tratando do polimento, envernizamento e pintura dos mesmos.
Apoio administrativo	Prestar apoio a diversos serviços; Levantamento e entrega de documentação e material junto de vários departamentos e organismos externos.
Assistente de vendas	Proceder à emissão, venda e carregamento de títulos de transporte; prestar informações e esclarecimentos aos clientes.
Operacional de armazém	Assegurar o armazenamento adequado de stocks para otimizar o inventário; atribuir artigos em stock aos utilizadores após aprovação, em conformidade com o procedimento estabelecido para o armazém.
Abastecedor viaturas	Abastecer as viaturas; proceder à manutenção do posto de abastecimento; efetuar é registar a leitura diária dos contadores de combustível.
Serviços de limpeza e higiene	Assegurar a limpeza, interior e exterior e conservação das instalações; executar outras tarefas simples, não especificadas.
Assistente atendimento telefónico ou ao público	Atendimento telefónico aos clientes; Encaminhamento das chamadas para o setor competente para informar/esclarecer o cliente; Prestar informações básicas. Controlar e registar as entradas e saídas de viaturas de serviço e particulares; anunciar e encaminhar visitantes; executar outras tarefas simples, não especificadas.
Assistente de manutenção	Colaborar na reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações.

ANEXO III

Regulamento prémio de gestão e assiduidade**Preâmbulo**

Os TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM (adiante designados por TUB), têm vindo a apresentar ao longo dos últimos anos, níveis de absentismo elevados.

Face a esta problemática, foi desenvolvido um estudo exaustivo no sentido de perceber a dimensão do problema, bem como das causas e fatores subjacentes à taxa de 7 % que caracterizou o nível de absentismo nos TUB em 2021.

A atual situação nos TUB comporta elevados custos tangíveis, tais como custos diretos com o absentismo dos trabalhadores, e indiretos respeitantes à substituição dos motoristas (Função Pública e regime geral).

Ao nível dos custos intangíveis, podemos evidenciar as seguintes disfuncionalidades:

- Dificuldade de escalamento;

- Prejuízo da imagem dos TUB;
- Disrupção do clima social e respetiva qualidade do serviço.

No que aos motoristas concerne, serão ainda de referir consequências ao nível psicossocial resultantes da perturbação da vida privada e familiar dos mesmos.

O progresso da empresa e o nível qualitativo dos seus resultados, dependem do contributo de todos os trabalhadores. Cada um, na sua respetiva esfera de ação, pode contribuir para a elevação quantitativa e qualitativa da eficácia da empresa. Seria igualmente necessário fomentar a relação entre a performance de cada trabalhador e os resultados da empresa, barómetro final da competitividade e da perenidade da mesma.

Considerou-se por isso pertinente, no âmbito do acordo de empresa, introduzir um prémio de gestão e assiduidade, o qual resulta da confluência entre uma boa performance dos indicadores de gestão e a assiduidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Princípios

A atribuição do prémio de gestão e assiduidade obedece aos princípios de igualdade, proporcionalidade, justiça, imparcialidade, boa-fé e transparência.

Cláusula 2.^a

Noção e princípios gerais

1- A ferramenta proposta pela TUB visa, por um lado, premiar a assiduidade individual dos trabalhadores e por outro, combater o absentismo, através da atribuição de um prémio trimestral e anual.

2- O prémio de gestão e assiduidade será atribuído à generalidade dos trabalhadores, com exceção da administração, e trabalhadores com uma antiguidade inferior a 6 meses, desde que tenham exercido efetivamente funções na totalidade do período a que o prémio se reporta.

3- A atribuição do prémio será feita tendo em atenção o número de faltas justificadas, de acordo com a tabela número 3.

4- O trabalhador com faltas injustificadas, ou alvo de sanção disciplinar com dias de suspensão, perde o direito ao prémio de assiduidade do respetivo trimestre, dos trimestres subsequentes, e ao prémio anual.

5- O trabalhador alvo de processo disciplinar, do qual resulte uma sanção, sem dias de suspensão, perde o direito ao prémio correspondente ao trimestre em causa.

6- O prémio de assiduidade trimestral é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita, e a componente anual, é paga no mês de março do ano seguinte.

Cláusula 3.^a

Ausências

1- Para efeitos da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

- a) Doação de sangue (ação desenvolvida pela empresa);
- b) Falecimento de parentes diretos em 1.º grau;
- c) Frequência de aulas e prestação de exames;
- d) Bombeiros - Missões urgentes;
- e) Exercício de funções em mesas de atos eleitorais;
- f) Parentalidade;
- g) Exercício de funções autárquicas;
- h) Formação promovida pela entidade empregadora;
- i) Greves.

2- No caso das situações para parentalidade e amamentação/aleitação será atribuído o prémio em proporção dos dias trabalhados no trimestre ou no ano.

CAPÍTULO II

Valor do prémioCláusula 4.^a**Valor de referência**

Este prémio terá sempre um «valor de referência x», a definir no início da entrada em vigor do acordo de empresa, e poderá ser revisto por deliberação da comissão executiva.

Cláusula 5.^a**Cálculo do valor do prémio**

O cálculo do valor do prémio será feito tendo em conta 5 indicadores, cada um no âmbito da área da qualidade, produtividade, prazo, social.

Tabela número 1

Valor de referência - 300,00 €		
Através de KPI define-se o valor das componentes trimestrais e anual		
Área	KPI	Ponderação %
– Qualidade TUB - TF acidentes dos veículos por distância percorrida	KPI 1	20 %
– Produtividade - Número de passageiros transportados por quilómetro	KPI 2	20 %
– Prazo - % de anomalias no serviço prestado	KPI 3	20 %
– Social - F1 Acidentes de trabalho	KPI 4	20 %
– Qualidade EUB - Percentagem de avisos emitidos sem fundamento (responsabilidade dos EUB)	KPI 5	20 %
Grelhas de ponderação para KPI	Valor máximo	100 % (60,00 € cada unidade)
	Valor mínimo	0 %

1- A percentagem final é calculada pela média das percentagens obtidas, referentes aos cinco indicadores.

Cláusula 6.^a**KPI - Eficácia dos indicadores**

1- O prémio de gestão terá como ponto de partida o «valor referência x», sendo o valor monetário, efetivamente atribuído a cada uma das 5 unidades de prémio, condicionado pelo resultado obtido trimestralmente nos diferentes KPI (ver anexo - Tabela número 4).

- a) KPI 1 - Área qualidade - Taxa de acidentes dos veículos, por distancia percorrida.
 - i) Número acidentes da nossa responsabilidade x 1 milhão / Número km percorridos por período considerado;
- b) KPI 2 - Área produtividade - Número de passageiros transportados no período indicado / km percorrido.
- c) KPI 3 - Área prazo - Percentagem de anomalias no serviço prestado.
 - i) (Falhas de circulação + Acertos de carreiras) x 100 / Número total de viagens previstas para o período.
- d) KPI 4 - Área social - F1 - Taxa de frequência dos acidentes de trabalho.
 - i) Número de acidentes x 1 milhão / Número de horas trabalhadas no período considerado.
- e) KPI 5 - Área qualidade EUB - Percentagem de avisos emitidos sem fundamento (responsabilidade dos EUB).

i) (Avisos emitidos sem fundamento responsabilidade EUB / Avisos emitidos sem fundamento) * 100.

2- No início de cada ano, são definidas as tabelas do valor de cálculo em função dos objetivos definidos pelo conselho executivo, bem como uma possível revisão dos KPI.

Cláusula 7.^a

Unidades de prémio

1- Este prémio irá assentar em 5 unidades: 4 trimestrais e 1 anual.

2- São de igual valor, correspondendo cada uma delas a 20 % do valor de referência.

3- O valor de referência (x), para o ano de início do prémio é estabelecido em 300,00 €.

Tabela número 2

5 unidades de prémio - 4 Trimestrais e 1 anual				
1.º trimestre	2.º trimestre	3.º trimestre	4.º trimestre	Anual
60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €	60,00 €
20 %	20 %	20 %	20 %	20 %

Cláusula 8.^a

Grelhas de acesso individual - Absentismo

4- O acesso a este prémio estará correlacionado com um fator individual, ligado ao nível de presença.

5- Trimestral e anualmente, a ponderação pode sofrer uma gradação de 100 %, 75 %, 50 % e 25 % (face ao valor de referência) de acordo com o número de faltas.

6- No limite de mais de três faltas -no caso trimestral - ou mais de cinco - no caso anual - o acesso ao prémio de gestão e assiduidade será de 0 %.

Tabela número 3

Faltas no trimestre	Valor %	Valor monetário
0	100 %	0,2 X
1	75 %	0,15 X
2	50 %	0,10 X
3	25 %	0,05 X
> 3 \	0	X

Faltas anuais	Valor %	Valor monetário
= < 2	100 %	0,2 X
3	75 %	0,15 X
4	50 %	0,10 X
5	25 %	0,05 X
> 5	0 %	0

7- Em caso de uma ausência diária superior a 2 horas, esta corresponderá, para efeitos de cálculo do prémio, como uma falta.

CAPÍTULO III

Disposições finaisCláusula 9.^a**Plano de comunicação**

1- Será implementado um plano de comunicação com o objetivo de informar e esclarecer todos os trabalhadores, assim como os sindicatos, relativamente ao conteúdo e critérios funcionais, inerentes ao prémio proposto.

2- O plano prevê diferentes vias de disseminação da informação, tais como:

- a) Via participativa (reuniões com direção e restantes funcionários);
- b) Via mediática (argumentário, desdobrável, jornal);
- c) Via individual (carta do diretor, gabinete de atendimento);
- d) Via representativa (comunicação aos sindicatos).

2- O prémio de gestão e assiduidade será introduzido a partir do dia 1 de janeiro do ano seguinte à celebração do acordo de empresa e será passível de revisão anual (ou cessação), por deliberação da comissão executiva.

Cláusula 10.^a**Aplicação e integração de lacunas**

A tudo o que não estiver previsto no presente regulamento, aplicar-se-á a respetiva lei em vigor.

Cláusula 11.^a**Entrada em vigor**

O presente regulamento produz efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano seguinte à assinatura do acordo de empresa.

ANEXOS

Tabela número 4

Tabela de valores do cálculo da componente anual e das componentes trimestrais									
Componente anual 2022									
Taxa de acidentes dos veículos, por distância percorrida (da nossa responsabilidade)		Número de passageiros transportados por km		% anomalias no serviço prestado		Taxa de frequência AT		Taxa de qualidade EUB	
≤ 8,00	0,25	≥ 2,00	0,25	≤ 0,11	0,25	≤ 16,00	0,25	≤ 3	0,25
≥ 8,00 ≤ 8,50	0,23	≤ 2,00 ≥ 1,90	0,23	≥ 0,11 ≤ 0,15	0,23	≥ 16,00 ≤ 18,00	0,23	> 3 < 6	0,23
≥ 8,50 ≤ 9,20	0,20	≤ 1,90 ≥ 1,80	0,20	≥ 0,15 ≤ 0,20	0,20	≥ 18,00 ≤ 20,00	0,20	> 6 < 9	0,20
≥ 9,20 ≤ 9,50	0,15	≤ 1,80 ≥ 1,70	0,15	≥ 0,20 ≤ 0,25	0,15	≥ 20,00 ≤ 22,00	0,15	> 9 < 12	0,15
≥ 9,50 ≤ 10,00	0,10	≤ 1,70 ≥ 1,60	0,10	≥ 0,25 ≤ 0,30	0,10	≥ 22,00 ≤ 24,00	0,10	> 12 < 15	0,10
≥ 10,00	0,00	≤ 1,60	0,00	≥ 0,30	0,00	≥ 24,00	0,00	> 15	0,00

Tabela de valores do cálculo da componente anual e das componentes trimestrais											
Componente trimestral 2022											
Taxa de acidentes dos veículos, por distância percorrida (da nossa responsabilidade)		Número de passageiros transportados por km - 1.º 2.º 4.º trimestres		Número de passageiros transportados por km - 3.º trimestre		% Anomalias no serviço prestado		Taxa de frequência AT		Taxa de qualidade EUB	
≤ 8	0,25	≥ 2,00	0,25	≥ 1,75	0,25	≤ 0,11 %	0,25	≤ 18,00	0,25	≤ 3	0,25
≥ 8 ≤ 8,25	0,23	≤ 2,00 ≥ 1,90	0,23	≤ 1,75 > 1,70	0,23	≥ 0,11 ≤ 0,15	0,23	≥ 18,00 ≤ 22,00	0,23	> 3 < 6	0,23
≥ 8,5 ≤ 9,20	0,20	≤ 1,90 ≥ 1,80	0,20	≤ 1,70 > 1,65	0,20	≥ 0,15 ≤ 0,20	0,20	≥ 22,00 ≤ 26,00	0,20	> 6 < 9	0,20
≥ 9,20 ≤ 9,5	0,15	≤ 1,80 ≥ 1,70	0,15	≤ 1,65 > 1,60	0,15	≥ 0,20 ≤ 0,25	0,15	≥ 26,00 ≤ 30,00	0,15	> 9 < 12	0,15
≥ 9,5 ≤ 10	0,10	≤ 1,70 ≥ 1,60	0,10	≤ 1,60 > 1,55	0,10	≥ 0,25 ≤ 0,30	0,10	≥ 30,00 ≤ 34,00	0,10	> 12 < 15	0,10
≥ 10	0,00	≤ 1,60	0,00	≤ 1,55 > 1,50	0,00	≥ 0,30	0,00	≥ 34,00	0,00	> 15	0,00

ANEXO IV

Regulamento de Assiduidade e Pontualidade**Introdução**

O presente regulamento tem como objetivo proporcionar maior simplicidade, eficácia e eficiência na gestão da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores garantindo o cumprimento das disposições legais e convencionais relativas à duração e organização do trabalho, pelo que se torna necessário regulamentar as normas e procedimentos relativos à utilização do sistema de registo e controlo dos tempos de trabalho.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito e aplicação

1- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da TUB, independentemente do seu vínculo contratual.

2- O conselho executivo, sob proposta fundamentada do superior hierárquico, pode isentar um trabalhador, de um modo temporário, do cumprimento de normas do presente regulamento, por razões de interesse público e na medida do estritamente necessário.

Artigo 2.º

Conceitos e definições

1- Para efeitos de aplicação do presente regulamento, considera-se:

a) Tempo de trabalho - Qualquer período durante o qual o trabalhador está a exercer a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo 197.º, número 2, do Código do Trabalho, sem prejuízo do previsto no acordo de empresa para as carreiras abrangidas;

b) Período de funcionamento - Intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade;

c) Período normal de trabalho - Tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana;

d) Intervalo de descanso - O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do estabelecido no acordo de empresa;

- e) Descanso semanal - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar;
- f) Horário de trabalho - É a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos;
- g) Sistema - Sistema de registo e controlo da assiduidade e pontualidade;
- h) Dever de assiduidade - Consiste no dever que incumbe ao trabalhador de comparecer regular e continuamente ao serviço nos dias para tal determinados;
- i) Dever de pontualidade - Consiste no dever que incumbe ao trabalhador de comparecer ao serviço dentro das horas que lhe forem previamente designadas de acordo com o horário de trabalho que lhe foi atribuído.

Artigo 3.º

Período de atendimento ao público

- 1- Para efeitos do presente regulamento, entende-se por período de atendimento, o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atendimento ao público.
- 2- O período de atendimento é fixado para cada posto de atendimento, sob proposta do respetivo responsável, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível ao público.

CAPÍTULO II

Controlo e gestão da assiduidade

Artigo 4.º

Assiduidade e pontualidade

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento devem comparecer assídua e pontualmente ao serviço, cumprindo escrupulosamente o seu horário de trabalho, e não podendo ausentar-se, salvo pelo tempo autorizado pelo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta.
- 2- A pontualidade ao serviço tem uma tolerância de 10 minutos diários, aplicável em casos excecionais e devidamente justificados pelo trabalhador.
- 3- A ausência de justificação para falta de pontualidade, ou reincidência de atrasos na pontualidade poderá desencadear o recurso ao exercício do poder disciplinar nos termos da legislação em vigor.

Artigo 5.º

Responsabilidade

- 1- O superior hierárquico de cada unidade orgânica é responsável pela observação das presentes normas e procedimentos, incumbindo-lhe zelar pelo cumprimento dos deveres de assiduidade e de pontualidade dos trabalhadores afetos à sua área, bem como informar o responsável pelos recursos humanos de quaisquer atos irregulares de que tenha tomado conhecimento.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o cumprimento das regras de assiduidade e de pontualidade é verificado por um sistema informático de gestão.
- 3- Cada trabalhador deverá ter acesso, através do sistema de informação, à situação em que se encontra relativamente ao cumprimento do seu dever de assiduidade e pontualidade.
- 4- Em observância do estabelecido no número anterior, o direito de acesso ou oposição aos dados tratados no âmbito do presente regulamento, poderá ser exercido mediante solicitação ao DRHSA, de forma presencial ou por escrito.

CAPÍTULO III

Regras de funcionamento

Artigo 6.º

Registo de assiduidade

- 1- É obrigatória a marcação de ponto das entradas e saídas, em cada um dos períodos diários, através do sistema aplicável;

2- Nos serviços não abrangidos por sistema de registo de ponto, os trabalhadores terão a sua assiduidade e pontualidade controladas pelo respetivo responsável de serviço, que transmitirá ao DRHSA a ausência ou atraso detetados.

Artigo 7.º

Formas de registo

1- O registo de entradas e saídas é efetuado através da utilização dos equipamentos e mecanismos determinados para o efeito pela comissão executiva, constituindo infração disciplinar grave, tanto em relação ao seu autor como ao eventual beneficiário, a utilização desses equipamentos de forma fraudulenta, designadamente para efeitos de marcação de entradas e saídas por outrem que não o titular.

2- A falta de marcação de ponto nas pausas diárias determina o desconto do período correspondente.

3- Salvo nos casos de não funcionamento do sistema, a falta de registo de assiduidade sem motivo justificado faz presumir a ausência ao serviço, com as consequências daí inerentes.

4- Cada ausência não justificada dará origem a marcação de falta que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável.

5- As faltas dadas nos termos do número anterior serão reportadas ao último dia ou dias, do mês a que o débito respeite, consoante o respetivo número.

Artigo 8.º

Isenções de registo

1- A administração e as categorias de direção, estão isentas de marcação de ponto, mas estão obrigados ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida por lei, sendo-lhe igualmente aplicável o presente regulamento no que não for incompatível com o seu estatuto, designadamente a obrigatoriedade de proceder ao registo de assiduidade.

2- Quando a natureza das funções desempenhadas assim o imponha, poderá ser excecionalmente concedida a determinados trabalhadores dispensa de marcação de ponto, mediante despacho autorizado da comissão executiva.

3- A decisão a que se refere o número anterior será devidamente fundamentada pelo dirigente ou responsável do serviço que superintende o trabalhador a isentar.

Artigo 9.º

Ausência de registo

1- Qualquer situação de ausência do local de trabalho deve ser devidamente comunicada e justificada.

2- Quando previsíveis, todas as situações de ausência ao serviço, ainda que parciais, devem ser comunicadas de imediato ao respetivo superior hierárquico, indicando o motivo e período de duração.

3- Nos 5 dias seguintes ao início da ausência, o trabalhador deve fazer prova dos factos invocados para a sua justificação.

4- Os documentos para justificação da ausência podem ser remetidos ao DRHSA de forma digitalizada, salvo disposição legal em contrário.

5- Decorrido o prazo convencionado para justificação das ausências, estas serão consideradas como faltas injustificadas, com os consequentes efeitos legais.

6- Os tempos de ausência injustificada inferiores ao período normal de trabalho diário, serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, e tratados como um dia de falta injustificada.

7- O trabalhador que por lapso não efetue o registo de marcação de ponto, deve comunicar a ocorrência ao respetivo superior hierárquico, indicando a hora do registo em falta, podendo este validar o esquecimento, até um limite de 2 vezes por mês, quando comprovada a normal comparência ao serviço do trabalhador em causa.

Artigo 10.º

Contabilização do tempo de trabalho

1- A contabilização do tempo de trabalho prestado mensalmente por cada trabalhador é efetuada pela DRHSA, com base nos registos informáticos e nas informações e justificações apresentadas pelos trabalhadores e validadas pelos respetivos superiores hierárquicos e, nos casos aplicáveis, justificadas ou injustificadas pelo CE.

2- Cada responsável deve remeter à DRHSA, as informações e decisões relativas às irregularidades verifica-

das aos trabalhadores sob a sua dependência funcional, para efeitos de processamento de vencimentos.

3- O disposto no número anterior abrange as justificações e informações respeitantes a quaisquer ausências.

Casos omissos

As dúvidas e os casos omissos suscitados pela aplicação das normas do presente regulamento, caso não sejam passíveis de resolução por aplicação da legislação em vigor em matéria de horários de trabalho no CT, ou em sede de acordo de empresa, sê-lo-ão por deliberação do CE.

Depositado em 30 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 179/2023, 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 AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras

A AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, outorgantes do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021, acordam alterar o referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

1- A presente revisão ao acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM (doravante designada de «AGERE») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange um número aproximado de 530 trabalhadores.

3- A AGERE, que tem o CAE principal 36001 e CAE secundários 38112 e 37002, é uma empresa local que tem como objeto social, na área do município de Braga, a gestão e exploração dos sistemas públicos de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público, a recolha, tratamento e rejeição de efluentes, a recolha e deposição de resíduos sólidos urbanos e a limpeza e higiene pública, bem como outras atividades relacionadas com o seu objeto social.

4- A presente revisão ao AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, sem prejuízo de a tabela remuneratória constante do anexo I, produzir efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Artigo 2.º

1- Procede-se à revisão da tabela salarial constante do anexo I, nos termos infra aduzidos.

2- Procede-se à revisão do anexo II - Descritivo funcional, nos termos infra aduzidos.

3- As cláusulas 56.ª e cláusula 79.ª número 1 passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 56.ª

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separados de pessoas e bens; ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum; filho(a) ou enteado(a);

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta: Pai/mãe/sogro/sogra/padrasto/madrasta/nora/genro;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avô/avó/neto/neta/bisavô/bisavó/bisneto/bisneta - do próprio ou do cônjuge) ou parente no 2.º grau da linha colateral (irmã/irmão/cunhado/cunhada);

d) Meio-dia, no caso do funeral se realizar no concelho de Braga, e um dia, se o funeral se realizar fora do concelho de Braga, por falecimento de outro parente ou afim no 3.º grau da linha colateral (sobrinhos, tios, primos).

2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- Na contagem das faltas por motivo de falecimento (vinte dias, cinco dias ou dois dias), não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes.

Cláusula 79.^a

Participação nos resultados

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AGERE obtenha um resultado líquido de exercício (RLE) positivo de valor igual ou superior a 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), após desconsideração do lançamento contabilístico que dará origem a esta participação, o CA submeterá à consideração da assembleia geral uma participação nos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço, nos termos seguintes:

a) RLE positivo de valor igual ou superior a 4000 000,00 € (quatro milhões de euros) e inferior a 6000 000,00 € (seis milhões de euros),

I) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor igual ou inferior a 1310,00 €, auferirão uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 40 % da sua retribuição base;

II) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1310,00 € e inferior a 1580,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 20 % da sua retribuição base;

III) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1580,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 10 % da sua retribuição base;

b) RLE positivo de valor igual ou superior a 6000 000,00€ (seis milhões de euros):

I) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor igual ou inferior a 1310,00 €, auferirão uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 75 % da sua retribuição base;

II) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1310,00 € e inferior a 1580,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 50 % da sua retribuição base;

III) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1580,00 € auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 25 % da sua retribuição base;

Braga, 17 de maio de 2023.

Pela AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM:

Rui Manuel de Sá Morais, presidente do conselho de administração.

António Jorge Almeida da Silva, administrador executivo.

Paula Nívea Nunes Campos, administradora executiva.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, secretário nacional como mandatário.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas. "Eqpeguukp^a tku'g'Chpu:

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, mandatário.

Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga, mandatário.

ANEXO I

Tabela profissional e retribuição base

SECÇÃO A

Grupo profissional	Carreira	Nível	Índice remuneratório				Categorias profissionais
			I3	I2	I1	-	
Direção	Diretor-geral	Único	I3	I2	I1	-	Única
			3 620,00 €	3 720,00 €	3 820,00 €	-	
	Diretor	A	III3	III2	III1	-	Única
			3 165,00 €	3 265,00 €	3 365,00 €	-	
		B	IV3	IV2	IV1	-	
			3 110,00 €	3 200,00 €	3 300,00 €	-	
Técnico superior	Assessor*	Único	IV3	IV2	IV1	-	Única
			3 110,00 €	3 200,00 €	3 300,00 €	-	
	Técnico superior	Especialista**	A3	A2	A1	-	Jurista, enfermeira do trabalho, gestor base de dados, gestor de aplicação e infraestruturas, enfermeira veterinária, engenharia civil, engenharia, engenharia eletrotécnica, engenharia mecânica, engenharia biológica, engenharia informática, engenharia AA/AR, manutenção, SIG, RH, HST, QAS, financeiro, gestão de redes, comunicação e marketing
			2 900,00 €	3 000,00 €	3 100,00 €	-	
		Sénior	A7	A6	A5	A4	
			2 210,00 €	2 400,00 €	2 590,00 €	2 780,00 €	
		Base	A11	A10	A9	A8	
			1 680,00 €	1 790,00 €	1 900,00 €	2 010,00 €	
		Júnior	A15	A14	A13	A12	
			1 310,00 €	1 400,00 €	1 490,00 €	1 580,00 €	

Quadros de coordenação e supervisão	Coordenador*	A	V3	V2	V1		Única	
			2 745,00 €	2 845,00 €	2 945,00 €	-		
		B	VI3	VI2	VI1			-
			2 190,00 €	2 290,00 €	2 390,00 €			
		C	VII3	VII2	VII1			-
			1 735,00 €	1 835,00 €	1 935,00 €			
	Responsável área*	Base	VIII3	VIII2	VIII1		-	Única
			1 475,00 €	1 575,00 €	1 675,00 €			
	Supervisor geral*	Base	VIII3	VIII2	VIII1		-	Única
			1 475,00 €	1 575,00 €	1 675,00 €			
	Responsável operacional	Sénior	IX4	IX3	IX2	IX1	1 615,00 €	Única
			1 465,00 €	1 515,00 €	1 565,00 €			
		Base	IX8	IX7	IX6	IX5	1 415,00 €	
			1 295,00 €	1 335,00 €	1 375,00 €			
		Júnior	IX12	IX11	IX10	IX9	1 255,00 €	
1 135,00 €			1 175,00 €	1 215,00 €				
Supervisor	Sénior	IX4	IX3	IX2	IX1	1 615,00 €	Única	
		1 465,00 €	1 515,00 €	1 565,00 €				
	Base	IX8	IX7	IX6	IX5	1 415,00 €		
		1 295,00 €	1 335,00 €	1 375,00 €				
	Júnior	IX12	IX11	IX10	IX9	1 255,00 €		
		1 135,00 €	1 175,00 €	1 215,00 €				
Quadros técnicos	Técnico	Sénior	B4	B3	B2	B1	Comunicação e arquivo, RH, contabilidade, compras, aprovisionamento, desenhador, abastecimento de água/saneamento, abastecimento de água em alta/saneamento em alta, ferramentaria, suporte de sistemas de informação, laboratório, manutenção, qualidade, ambiente e segurança, dívida e contencioso, secretária de administração, topógrafo, SIG, assessor de imprensa	
			1 440,00 €	1 495,00 €	1 550,00 €	1 605,00 €		
		Base	B8	B7	B6	B5		1 375,00 €
			1 225,00 €	1 275,00 €	1 325,00 €			
		Júnior	B12	B11	B10	B9		1 175,00 €
			1 025,00 €	1 075,00 €	1 125,00 €			

Quadros técnicos operativos	Técnico operativo A (especializado)	Sénior	C4	C3	C2	C1	Comunicação e animação, fiscal, eletromecânico/mecânico auto, serralheiro, sondador, motorista, especializado, eletricista operador ETA/ETAR,		
			1 165,00 €	1 215,00 €	1 265,00 €	1 315,00 €			
		Base	C8	C7	C6	C5		Técnico administrativo, fiscal higiene e limpeza, lubrificador, operador de redes água/saneamento, chapeiro, motorista pesados, motorista pesados ambiente urbano, motorista de veículos especiais, operador de contadores	
			995,00 €	1 035,00 €	1 075,00 €	1 115,00 €			
		Júnior	C12	C11	C10	C9			Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador
			835,00 €	875,00 €	915,00 €	955,00 €			
	Técnico operativo B (administrativos e equipamentos)	Sénior	D4	D3	D2	D1	Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador		
			1 120,00 €	1 160,00 €	1 200,00 €	1 240,00 €			
		Base	D8	D7	D6	D5		Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador	
			960,00 €	1 000,00 €	1 040,00 €	1 080,00 €			
		Júnior	D12	D11	D10	D9			Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador
			800,00 €	840,00 €	880,00 €	920,00 €			
	Técnico operativo C (auxiliares)	Sénior	E4	E3	E2	E1	Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador		
			925,00 €	965,00 €	1 005,00 €	1 045,00 €			
		Base	E8	E7	E6	E5		Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador	
775,00 €			815,00 €	855,00 €	895,00 €				
						Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador			
				Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, motorista contadores, verificador, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, operador de cortes, operador armazém, lavador					

* Nestas funções o 1.º escalão (escalão base) de cada nível da carreira representa a remuneração auferida de início, acrescentando 100,00 € por cada 5 anos que o trabalhador esteja nomeado na função até ao limite máximo previsto no 3.º escalão de cada nível (ou seja, 200,00 euros sobre o valor de entrada).

** Especialista (técnico superior) - O nível de especialista dentro da carreira de técnico superior, tem a especificidade de, além do desenvolvimento normal da carreira nos termos das regras gerais de progressão, poder ser atingido por técnicos superiores em qualquer dos outros níveis dentro da carreira, quando as funções a executar e as habilitações, conhecimentos e avaliação qualitativa do trabalhador apontem para a especialização do trabalhador dentro da área da sua licenciatura.

SECÇÃO B

Regras de integração na tabela de carreiras e remunerações

I) Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na categoria a que correspondam as funções que efetivamente desempenham de forma regular, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

II) Quando os trabalhadores desempenhem de forma regular funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

III) Para efeitos de integração nos diversos níveis e escalões da tabela remuneratória, os trabalhadores são integrados seguindo os passos que infra se discriminam:

a) Na primeira fase, os trabalhadores são integrados, dentro da sua categoria profissional, no nível e escalão a que corresponda valor igual ao atualmente auferido, ou, quando este não exista, imediatamente superior a este valor;

b) É criada uma comissão paritária que analisará as situações de todos os trabalhadores, nomeadamente as questões de antiguidade e desempenho na empresa para, sem prejuízo do cumprimento das regras das alíneas anteriores, proceder a eventuais ajustes que se mostrem necessários;

c) Nos casos previstos na alínea b), a comissão paritária, aquando da aplicação do sistema de avaliação e regras de progressão previstos neste AE, analisará individualmente cada um destes casos, criando regras de impulso mínimo, tendo em conta os resultados da referida avaliação, antiguidade e outras que se mostrem relevantes, por forma a garantir a adequada progressão dos trabalhadores, com base em regras de justiça e equidade.

IV) Para efeitos da progressão na tabela de remunerações, a avaliação de desempenho em vigor desde 2020 prevê a conversão em pontos nos termos seguintes:

- Excelente - 2,25 pontos;
- Bom - 1,5 pontos;
- Regular - 1 ponto;
- A melhorar - 0 pontos.

V) Por cada módulo de 4,5 pontos o trabalhador muda para o escalão seguinte do nível remuneratório da sua categoria profissional ou para o nível seguinte do grupo remuneratório em que está integrado, quando já se encontre no 4.º escalão do nível remuneratório atual.

VI) Quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso (pontos sobrantes) relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, desde que no respetivo ciclo de avaliação se tenha verificado uma progressão nos resultados.

VII) Quando a avaliação de desempenho tenha como resultado final a menção «a melhorar» deverão ser aferidas a existência de necessidades de formação específica para o desempenho das funções, não contando o tempo despendido com esta formação para efeitos do crédito anual de formação profissional contínua.

ANEXO II

Descritivo funcional

Quadros de direção		
Direção-geral		
Nível	Função	Descritivo
I	Diretor geral	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão, monitorizando e avaliando o desempenho da empresa.
Direção A		
III	Diretor planeamento e controlo gestão	Planear, coordenar e controlar as atividades de planeamento estratégico e controlo de gestão, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, contribuindo para um eficiente funcionamento da empresa.
	Diretor comercial e financeiro	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas económico-financeira e comercial, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, contribuindo para um eficiente funcionamento da empresa.
	Diretor de exploração de água e saneamento	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas da exploração das redes de abastecimento de água e de drenagem de águas residuais e as demais atividades de suporte relacionadas, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Diretor de engenharia	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de gestão de ativos, estudos e projetos, incluindo as candidaturas a fundos comunitários; Sistema de Informação Geográfica (SIG); cadastro e topografia; gestão da monitorização e controlo das redes; fiscalização; planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Diretor de produção e tratamento de águas	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas da gestão da produção de água e do tratamento de águas residuais, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Diretor de recolha e ambiente urbano	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de estaleiro, recolha de RU e ambiente urbano, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.

Quadros de direção		
Direção B		
Nível	Função	Descritivo
IV	Diretor de compras e aprovisionamento	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de contratação pública e aprovisionamento, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.
	Diretor de recursos humanos	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de recursos humanos, através da implementação de práticas administrativas e de gestão cada vez mais evoluídas e modernas, no sentido de garantir elevados níveis de satisfação e motivação dos trabalhadores e desempenhos profissionais adequados às exigências das diversas funções, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.
	Diretor de sistemas de informação	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas dos sistemas de informação e das infraestruturas de comunicação, promovendo a boa utilização dos recursos informáticos e a constante inovação das tecnologias disponibilizadas, assentes em serviços de suporte eficientes ao negócio, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Assessor		
IV	Assessor da administração	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de comunicação, interna e externa da AGERE, nomeadamente a implementação de campanhas, negociação/relação com agências de meios de comunicação e publicidade, realização de comunicados e respostas à imprensa e gestão de conteúdos do site da empresa. Assessorar a administração, procurando garantir, de forma célere e eficiente, a agregação e disponibilização da informação e dos meios necessários à realização das funções que lhes estão confiadas, de acordo com as diretrizes da administração.
	Assessor de obras particulares	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas dos processos inerentes às obras particulares, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Assessor da direção-geral	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de assessoria à direção-geral, na prossecução da eficácia e eficiência de todos os processos, monitorizando de forma eficaz o resultado dos objetivos definidos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.

Quadros de coordenação e supervisão		
Coordenador A		
Nível	Função	Descritivo
V	Coordenador de qualidade, ambiente e segurança	Planear, coordenar e controlar as atividades do sistema integrado de gestão, de modo a garantir a manutenção das certificações do ambiente, qualidade e higiene e segurança no trabalho, assentes em vetores de melhoria contínua, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador da contabilidade	Planear, coordenar e controlar as atividades da contabilidade, assegurando o lançamento de todas as operações contabilísticas e financeiras necessárias ao cumprimento de todas as obrigações fiscais, de acordo com a legislação em vigor, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador comercial	Planear, coordenar e controlar as atividades da área comercial, no que diz respeito aos processos de faturação, cobrança e tratamento de reclamações, bem como a identificação e implementação de ações que contribuam para o aumento da satisfação dos clientes, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de exploração de abastecimento de água	Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções na rede de abastecimento de água, por forma a garantir a satisfação, em quantidade e qualidade, dos clientes da empresa, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de exploração de saneamento	Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções na rede de drenagem de saneamento, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de fiscalização	Planear, coordenar e controlar as atividades de fiscalização técnica e administrativa, assegurando o cumprimento de regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais no que respeita às infraestruturas de água e saneamento, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de gestão de ativos	Planear, coordenar e controlar as atividades de análise, planeamento e gestão de infraestruturas, assegurando a correta gestão de ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de abastecimento de água em alta	Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de captação, tratamento, elevação e armazenamento da água captada para consumo humano, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de saneamento em alta	Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de elevação e tratamento de águas residuais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.

Quadros de coordenação e supervisão		
Coordenador C		
Nível	Função	Descritivo
VII	Coordenador jurídico	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à área jurídica necessários ao bom funcionamento da empresa, garantindo a eficácia e eficiência de todos os processos jurídico-legais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de estudos e projetos	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis a métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, relativos a estudos e projetos, Sistema de Informação Geográfica (SIG) e cadastro/topografia, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de gestão técnica	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à gestão de ativos, durante todo o ciclo de vida dos equipamentos das instalações dos sistemas de abastecimento de água, de saneamento e outros ativos da empresa, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de planeamento de recolha e ambiente urbano	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis às áreas de ambiente urbano e recolha de resíduos urbanos, promovendo a melhoria contínua dos processos operacionais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de operações de ambiente urbano	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento das atividades operacionais de ambiente urbano, assim como dinamizar as atividades do CRO, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de manutenção	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento assim como metodologias associadas à gestão, durante todo o ciclo de vida, da ferramentaria e parque de máquinas, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Responsável de área		
VIII	Responsável de área do atendimento, faturação e leituras	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho e as atividades inerentes aos processos administrativos de faturação e atendimento ao cliente, relacionadas com a prestação de serviços de abastecimento de água, saneamento de águas residuais e recolha de resíduos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Responsável de área de contadores	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais e as atividades da gestão do parque de contadores, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Responsável de área de laboratórios	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho afetas aos laboratórios, garantindo a realização das colheitas e preparação de amostras, realização/gestão do controlo analítico de processo e legal, de forma a assegurar a monitorização da qualidade das águas e outros subprodutos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.

Quadros de coordenação e supervisão		
Supervisor geral		
Nível	Função	Descritivo
VIII	Supervisor geral de exploração do abastecimento de água	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de abastecimento de água, nas melhores condições de qualidade, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação na rede de adução/distribuição de água assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Supervisor geral de exploração do saneamento	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de saneamento, com vista à correta drenagem do saneamento até às infraestruturas de elevação e tratamento, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação da rede de coleta e transporte de saneamento assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Supervisor geral de ambiente urbano	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais afetadas às atividades de ambiente urbano, garantindo a limpeza e salubridade do concelho, através da gestão adequada dos equipamentos e viaturas assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Supervisor geral de manutenção	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais das atividades afetas, gerindo e garantindo a manutenção das viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Responsável operacional		
IX	Responsável de verificações e cortes	Supervisionar e monitorizar as atividades inerentes aos processos administrativos relacionados com a verificação e cortes de contadores do fornecimento de água, pelas equipas operacionais.
	Responsável de faturação e leituras	Supervisionar e monitorizar as atividades inerentes aos processos administrativos relacionados com o centro de leituras, cumprindo calendário de leituras pré-estabelecido, pelas equipas operacionais.
	Responsável de gestão de reclamações	Analisar, responder e resolver solicitações e reclamações emergentes do ciclo de faturação e da contratação dos serviços de abastecimento de água, efluentes e resíduos urbanos, gerindo os vários canais de comunicação e resposta aos clientes.
	Responsável de suporte administrativo comercial	Assegurar a produção de informação técnica com qualidade (fiabilidade e oportunidade), no quadro das responsabilidades delegadas, de forma a suportar a tomada de decisão superior e assegurar o cumprimento das disposições internas e legais.
	Responsável de tesouraria	Realizar as atividades inerentes à gestão de contas e operações bancárias e assegurar todos os registos contabilísticos inerentes à gestão da tesouraria.

Quadros de coordenação e supervisão		
Responsável de sector		
IX	Responsável de processamento salarial	Planear, coordenar e controlar as atividades da gestão do processamento salarial e gerir os recursos informáticos de suporte à área de RH, bem como, assegurar a interligação com entidades externas (SS, CGA, ADSE, etc.).
	Responsável de gestão administrativa de RH	Desenvolver e coordenar todos os procedimentos relativos às atividades administrativas dos RH, bem como, supervisionar os restantes elementos da equipa de trabalho.

Quadros de coordenação e supervisão		
Supervisor		
Nível	Função	Descritivo
IX	Supervisor de exploração de água	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à exploração de redes de água
	Supervisor de exploração do saneamento	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à exploração de redes de saneamento
	Supervisor de fiscalização	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à fiscalização técnica e administrativa, garantindo o cumprimento dos regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais no que respeita às ligações às infraestruturas de água e saneamento.
	Supervisor de manutenção	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à manutenção, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Supervisor de ambiente urbano	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de ambiente urbano.
	Supervisor de recolha de resíduos urbanos	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de recolha de resíduos urbanos.
	Supervisor das oficinas	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às oficinas, designadamente na instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos.
	Supervisor de contadores	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas administrativas afetas à secção de contadores.

Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior jurista	Participar nas atividades de acompanhamento, aconselhamento e ação jurídica em sede contraordenacional, responsabilidade civil, licenciamento, e, em geral, de interpretação e aplicação da legislação, normas e regulamentos internos da AGERE e municipais.
	Gestor de base de dados	Realizar o desenho, desenvolvimento, manutenção e atualização de sistemas, aplicações e programas informáticos, de acordo com os requisitos operacionais e atividades da AGERE.
	Gestor de aplicação e infraestruturas	Assegurar a definição da infraestrutura tecnológica base para todas as atividades da empresa; elaborar, propor e implementar plano de aquisição, manutenção e atualização de parque de equipamentos informáticos, redes de telecomunicações e redes de dados, interna e externa; definir os requisitos técnicos do hardware.
	Técnico superior de higiene e segurança no trabalho	Realizar as atividades inerentes à implementação das políticas e planos de segurança e saúde no trabalho, cumprindo as obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção da certificação do sistema de segurança e saúde no trabalho.
	Enfermeiro do trabalho	Realizar atividades de promoção e proteção da saúde e bem-estar do trabalhador no local de trabalho, na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ou agravadas pelo trabalho, com o propósito de promover ambientes de trabalho saudáveis e seguros.
	Técnico superior financeiro	Executar o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais e contabilísticas necessárias à emissão das demonstrações financeiras periódicas.
	Técnico superior de gestão de redes	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão dos sistemas de abastecimento de água e de saneamento, quer ao nível de solicitações, estudos e intervenções internos e externos, quer ao nível da gestão diária e a médio/longo prazo, garantindo o aumento da eficiência dos sistemas e melhoria da qualidade do serviço aos clientes e à comunidade.
	Técnico superior de SIG	Desenvolver, manter e atualizar o sistema de informação geográfica da Empresa, permitindo o apoio à realização de estudos e funcionando como uma ferramenta para apoio à tomada de decisão.
	Técnico superior de engenharia	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão das infraestruturas da AGERE, quer ao nível de estudos e intervenções internos/externos, quer ao nível da gestão diária e/ou médio/longo prazo, bem como ao nível do aumento da eficiência dos sistemas e melhoria da qualidade do serviço aos clientes e à comunidade.
	Técnico superior civil	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas infraestruturas de construção civil e conservação de todos os edifícios. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.
Técnico superior de eletrotécnia	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas infraestruturas e equipamentos elétricos, eletrotécnicos e eletromecânicos; assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação; promover o acompanhamento dos trabalhos de manutenção dos postos de transformação;	

Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior de mecânica	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas componentes mecânicas e eletromecânicas de todos os edifícios; assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação
	Técnico superior de abastecimento de água	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão da captação, produção, elevação e armazenamento do sistema de abastecimento de água, auxiliando nos processos e na coordenação das equipas de operadores nas tarefas associadas ao controlo do processo e operação.
	Técnico superior de tratamento de águas residuais	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão da elevação, tratamento e reutilização de águas residuais dos sistemas de saneamento, auxiliando nos processos e na coordenação das equipas de operadores nas tarefas associadas ao controlo do processo e operação.
	Técnico superior de qualidade, ambiente e segurança	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à implementação e gestão das políticas de qualidade, ambiente e segurança.
	Técnico superior de manutenção	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito do planeamento e gestão de viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, garantindo o controlo do bom funcionamento e utilização de todas as máquinas e equipamentos. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.
	Técnico superior de recursos humanos	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à implementação e gestão das políticas de recursos humanos, com foco no capital humano.
	Técnico superior de comunicação e marketing	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades inerentes à operação e manutenção da estratégia de comunicação e educação ambiental da empresa.
	Técnico superior de contabilidade	Estruturar, desenvolver e assegurar o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, permitindo a obtenção, com rigor e fiabilidade, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais e para apoio ao processo de tomada de decisão.
	Técnico superior comercial	Estruturar, desenvolver e desencadear as atividades da área comercial, no que diz respeito aos processos de faturação, cobrança e tratamento de reclamações, bem como a identificação e implementação de ações que contribuam para o aumento da satisfação dos clientes, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Técnico superior de compras	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da AGERE, afiançando as melhores condições económicas e compatibilidade com o objetivo da aquisição.

Quadros técnicos		
Técnico		
Nível	Função	Descritivo
B	Técnico de comunicação e arquivo	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação dos processos de comunicação internos e externos bem como do arquivo geral da empresa.
	Técnico de recursos humanos	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de recursos humanos.
	Técnico de compras	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da AGERE, afiançando as melhores condições económicas e compatibilidade com o objetivo da aquisição;
	Técnico de aprovisionamento	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de aprovisionamento, garantindo o fornecimento em tempo, quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos requisitados pelas várias direções, afiançando a reposição de <i>stocks</i> , as condições de armazenamento e a compatibilidade com o objetivo a atingir;
	Técnico de contabilidade	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos inerentes à contabilidade, assegurando o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais.
	Técnico de exploração de redes	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções da exploração de redes de abastecimento de água/redes de saneamento.
	Técnico de colheita de amostras	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções relativas ao abastecimento de água em alta, incluindo a colheita de amostras de água para consumo humano, desde que habilitado(a) com o certificado do cumprimento dos requisitos de qualificação definidos pela entidade reguladora e a legislação aplicável.
	Técnico de saneamento em alta	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções relativas ao sistema de saneamento em alta, nomeadamente controlar a atividade dos prestadores externos.
	Técnico de exploração	Realizar e desenvolver tarefas inerentes aos processos da direção de exploração, procurando garantir, de forma célere e eficiente, a agregação e disponibilização da informação e dos meios necessários à realização das funções que lhes estão confiadas, cumprindo os procedimentos e normas em vigor.
	Técnico de ferramentaria	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das atividades de ferramentaria e parque de máquinas.
Técnico de suporte de sistemas de informação	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção de suporte e assistência dos sistemas e tecnologias de informação, nomeadamente ao nível do atendimento, receção e resolução de ocorrências, bem como o apoio a todas as aplicações informáticas.	

Quadros técnicos		
Técnico		
Nível	Função	Descritivo
B	Técnico de compras	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão de compras.
	Técnico de qualidade, ambiente e segurança	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos de qualidade, ambiente e segurança, incluindo a realização e análise de ensaios de ruído ambiental, assegurando o cumprimento das obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção dos certificados.
	Técnico de dívida e contencioso	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos da dívida e cobrança, nomeadamente na análise dos processos de execução fiscal e notificação de clientes
	Topógrafo	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos a topografia e Sistema de Informação Geográfica (SIG).
	Desenhador	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção do SIG assim como desenho físico e em suporte digital
	Técnico de SIG	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção do SIG incluindo a recolha, validação, estruturação e integração e análise espacial de dados provenientes de várias fontes.
	Técnico de laboratório	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos aos ensaios físico-químicos e outros definidos nos planos analíticos em vigor de acordo com os procedimentos de ensaio (PE) aprovados para o laboratório.
	Assessor de imprensa	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção da estratégia de comunicação e educação ambiental da empresa.
	Secretária da administração	Realizar as atividades de apoio administrativo geral e gestão documental sob responsabilidade da assessora da administração, permitindo garantir a distribuição e organização da informação.
	Técnico de manutenção	Realizar as atividades inerentes à operação dos processos de reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações.
Técnico de ambiente urbano	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão do ambiente urbano.	

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo A (especializado)		
Nível	Função	Descritivo
C	Técnico de comunicação e animação	Realizar as atividades inerentes à implementação dos processos de comunicação internos bem como representar a empresa nas ações de comunicação externas.
	Eletricista	Efetuar a manutenção elétrica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Fiscal	Fiscalizar e fazer cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais. Executar o acompanhamento e monitorização de obras; desenvolver o trabalho que contribua para a redução de ANF, controlo de afluências indevidas, cadastro e inspeção CCTV; fiscalizar e inspecionar o estado das redes e infraestruturas da empresa.
	Operador ETA/ETAR	Realizar o controlo, inspeção, monitorização, análise crítica de estado de equipamentos e processos, limpeza e operacionalidade - manutenção de 1.º e 2.º nível - das infraestruturas de elevação e tratamento de água e saneamento.
	Sondador	Efetuar o controlo ativo de perdas de água, detetando e localizando os pontos da rede com ocorrência de roturas e fugas de água, visíveis e não visíveis. Realizar as tarefas de manutenção, aferição, parametrização e outras atividades relativas aos equipamentos instalados nas redes assim como a análise de dados resultantes da atividade.
	Motorista especializado	Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) de veículos e máquinas especiais da recolha de RU ou outra área específica, funcionando em mono operador, e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. Conduzir, operar e efetuar a manutenção (1.º e 2.º nível) de máquinas pesadas de movimentação de terras e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas.
	Mecânico/Eletromecânico	Efetuar a manutenção mecânica e eletromecânica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Mecânico auto	Efetuar a manutenção preditiva, preventiva e corretiva das viaturas da empresa - Instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, procedendo à regulação, afinação, substituição de peças e dispositivos auxiliares, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos.
	Serralheiro	Realizar funções de carácter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção, reparação e modificação de elementos, materiais e equipamentos metálicos.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo B (administrativos e equipamentos)		
Nível	Função	Descritivo
D	Técnico administrativo secretariado-geral	Realizar as tarefas inerentes aos processos administrativos do secretariado-geral, nomeadamente registo e distribuição da correspondência.
	Técnico administrativo jurídico	Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área jurídica.
	Técnico administrativo de qualidade, ambiente e segurança	Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área qualidade, ambiente e segurança.
	Técnico administrativo de recursos humanos	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de recursos humanos.
	Técnico administrativo contabilidade	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de contabilidade.
	Técnico administrativo comercial e financeiro	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa das áreas comercial e financeira.
	Técnico administrativo de reclamações	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de reclamações.
	Técnico administrativo de atendimento e faturação	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de atendimento, contratação e faturação.
	Técnico administrativo de contadores	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de contadores.
	Técnico administrativo de cortes	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de cortes de água.
	Técnico administrativo de faturação e leituras	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de faturação e leituras.
	Técnico administrativo de atendimento	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão de atendimento de apoio área comercial, ao nível da resolução de anomalias e análise de faturação, regularização de leituras, carregamento e atualização de dados.
	Técnico administrativo de exploração de água e saneamento	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de exploração de redes de água e saneamento.
	Técnico administrativo de projeto e cadastro	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de projeto e cadastro.
	Técnico administrativo de engenharia	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de engenharia.
	Técnico administrativo de abastecimento de água e/ou saneamento	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa das áreas de água e/ou saneamento.
	Técnico administrativo de ambiente urbano	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de resíduos e ambiente urbano.
	Técnico operativo de redes de água	Realizar as atividades inerentes aos processos de intervenção - instalação, reparação e manutenção- das redes de abastecimento de água.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo B (administrativos e equipamentos)		
Nível	Função	Descritivo
D	Técnico operativo de redes de saneamento	Realizar as atividades inerentes aos processos de intervenção - instalação, reparação e manutenção - das redes de saneamento.
	Motorista de pesados	Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas.
	Motorista de pesados ambiente urbano	Efetuar serviços de condução e manutenção de 1.º nível de máquinas pesadas e veículos especiais destinados à limpeza urbana, manobrando sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas.
	Motorista de veículos especiais	Efetuar serviços de condução e manutenção de 1.º nível das viaturas/máquinas especiais de ambiente urbano.
	Operador ETA/ETAR	Realizar o controlo, inspeção, monitorização, análise crítica de estado de equipamentos e processos, limpeza e operacionalidade - manutenção de 1.º e 2.º nível - das infraestruturas de elevação e tratamento de água e saneamento.
	Operador de amostragem	Assegurar amostragem nas ETAR secundárias e outras necessidades de amostragem.
	Lubrificador	Realizar a lubrificação de máquinas e equipamentos, cumprindo os planos de manutenção preventiva e curativa, realizar inspeções, preencher relatórios e registos de ocorrências.
	Chapeiro	Realizar funções de carácter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção e reparação de viaturas, efetuar reparação e reposição de chapa de viatura, responsabilizando-se pelo correto uso dos equipamentos sob sua guarda; executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento das oficinas.
	Fiscal de higiene e limpeza	Fiscalizar e fazer cumprir regulamentos, posturas e demais normas aplicáveis em matéria de ambiente/limpeza urbana. Informar/sensibilizar os munícipes sobre os procedimentos na área de atuação.
	Operador de contadores	Realizar as atividades de colocação, substituição, retirada, ligação e interrupção de contadores de consumo de água.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo C (auxiliares)		
Nível	Função	Descritivo
E	Assistente de arquivo	Auxilia na organização, registo e arquivo de documentos, classifica e indexa, de acordo com critérios e realiza a manutenção de arquivos, com elementos facilitadores de localização. Os documentos/arquivo serão em suporte papel e/ou digital.
	Auxiliar de secretaria-geral	Prestar apoio a diversas atividades administrativas e operacionais no âmbito da unidade orgânica à qual pertence.
	Motorista de contadores	Realizar a condução de viaturas, efetuando o transporte e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas, bem como prestar serviços de canalizador comercial.
	Verificador	Realizar a análise de anomalias de leituras e faturação geradas pelo sistema verificando o funcionamento de contadores
	Leitor de consumos	Efetuar a leitura dos consumos de água dos contadores instalados nas casas dos consumidores, detetar anomalias e fraudes nos contadores e consumos.
	Assistente de topografia	Apoiar a realização de levantamentos topográficos no âmbito de intervenções, obras e projetos a ocorrer na AGERE.
	Auxiliar de serviços gerais	Colaborar nas atividades administrativas e operacionais necessárias, nomeadamente na colheita das amostras nas ETAR cumprindo os planos de amostragem e procedimentos operativos definidos.
	Auxiliar de bar	Executar e preparar o serviço de bar, pequenas refeições e aperitivos e assegurar a limpeza e higiene do local.
	Auxiliar limpeza	Efetuar a limpeza e conservação das instalações, designadamente salas, escritórios, corredores e outras dependências.
	Telefonista	Efetuar e receber chamadas telefónicas, encaminhando-as aos destinatários internos e externos, através de um equipamento apropriado.
	Auxiliar de manutenção	Colaborar na reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações de acordo com os planos de manutenção aprovados.
	Porteiro	Controlar fluxo de visitantes e fornecedores na portaria da empresa realizando registos e cadastros no sistema, de acordo com os procedimentos em vigor.
	Rececionista	Realizar as atividades inerentes às políticas e aos processos de atendimento ao público, garantindo a resposta em conformidade aos pedidos de informação e pretensões dos visitantes e utentes
Operador de canil	Proceder à recolha dos animais de companhia (cães/gatos) errantes do concelho de Braga, recebendo igualmente animais entregues pelos proprietários. Cuidar das instalações e dos animais de companhia que ali permanecem e alimentar e monitorizar diariamente os animais de companhia.	

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo C (auxiliares)		
Nível	Função	Descritivo
E	Operador de varredura	Realizar atividades de ambiente/limpeza urbana, designadamente a remoção de resíduos urbanos ou equiparados com recurso a varredura manual ou mecânica, com possível recurso a aspirador urbano, a lavagem de passeios, ruas e túneis, a limpeza sarjetas, a extirpação ervas e a aspiração de folhas com o soprador manual.
	Operador de recolha	Realizar os circuitos da recolha de resíduos urbanos ou equiparados, previamente definidos, removendo os resíduos em saco, contentores, <i>moloks</i> , monstros, resíduos de jardins e vários serviços sob orçamentação.
	Operador de cortes	Efetuar a suspensão do fornecimento de água aos clientes incumpridores, bem como o restabelecimento da ligação mediante a supressão da irregularidade.
	Operador armazém	Efetuar a expedição dos materiais em stock para os requisitantes das várias direções, garantindo a reposição de stocks, respeitando tempos máximos e mantendo adequadas condições de armazenamento.
	Lavador	Proceder à lavagem e limpeza dos veículos e equipamentos de suporte às intervenções em terreno, assegurando a higienização das viaturas de serviço.

Depositado em 1 de junho de 2023, a fl. 31 do livro n.º 13, com o n.º 183/2023, 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 CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros

Entre:

Primeiro: CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede na Calçada do Duque, n.º 20, em Lisboa, neste ato representada por Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração e Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Segundo: Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF, Rua da Estação, porta n.º 1, 3050-428 Pampilhosa, neste ato representada por Paulo Baptista e Nuno Cardoso.

Considerando que:

A) A CP celebrou no passado dia 22 de junho de 2022 um acordo de empresa com diversas associações sindicais, intitulado, *Acordo de Empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF*, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022;

B) O STF, que não subscreveu o referido acordo de empresa, tem interesse em aderir ao mesmo;

C) A CP aceita e tem interesse na adesão do STF.

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª

Pelo presente acordo, o STF adere ao acordo de empresa referido no considerando A) e a CP aceita expressamente essa adesão.

Cláusula 2.ª

A presente adesão é feita nos termos seguintes:

a) Sem qualquer reserva ou modificação ao conteúdo do acordo de empresa, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;

b) Aos trabalhadores filiados no STF não se aplicam as regras de eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2022, previstas no número 4, da cláusula 2.ª, do acordo de empresa 2022;

c) Os aumentos retributivos decorrentes da adesão ao acordo de empresa produzirão efeitos retroativos, reportados a janeiro de 2023 (mês seguinte à data do pedido de adesão pelo STF).

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e o STF, que à data do presente acordo de adesão representa 3 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 5.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Data de celebração: O presente acordo de adesão foi celebrado em 26 de abril de 2023.

O presente acordo de adesão é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 28 de setembro de 2022, nomeado por Despacho n.º 11504/2022, de 28 de setembro, dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e das infraestruturas e da habitação no âmbito do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 48/2022, de 1 de junho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos Estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 28 de setembro de 2022, nomeada por Despacho n.º 11504/2022, de 28 de setembro, dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e das infraestruturas e da habitação no âmbito do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 48/2022, de 1 de junho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos Estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos referidos estatutos.

1.º

Pelo Sindicato dos Transportes Ferroviários/" STF:

Paulo Jorge Girão Baptista, na qualidade de presidente do Sindicato dos Transportes Ferroviários /"STF, e *Nuno Filipe Gonçalves Cardoso*, na qualidade de vice-presidente do Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração. *Maria Isabel de Magalhães Ribeiro*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal EPE, nomeados, respetivamente, por Despacho n.º 11504/2022, de 28 de setembro, dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e das infraestruturas e da habitação no âmbito do disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 48/2022, de 1 de junho, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF:

Paulo Jorge Girão Baptista, na qualidade de presidente do Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF, e *Nuno Filipe Gonçalves Cardoso*, na qualidade de vice-presidente do Sindicato dos Transportes Ferroviários - STF.

Depositado em 30 de maio de 2023, a fl. 30 do livro n.º 13, com o n.º 175/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

FNE - Federação Nacional da Educação - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46 de 15 de dezembro de 2019.

Alterações aos estatutos da FNE - Federação Nacional da Educação, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2019, conforme aprovadas no Congresso da FNE - Federação Nacional da Educação, de 20 e 21 de maio de 2023, em Aveiro.

(...)

SECÇÃO II

Do conselho geral

(...)

Artigo 25.º

Composição

1- (...)

a) (...);

b) (...)

2- O número total de representantes mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior é calculado pela aplicação das seguintes regras:

Até 1000 associados - 3 conselheiros efetivos; 2 conselheiros suplentes;

Entre 1001 e 2500 associados - 5 conselheiros efetivos; 2 conselheiros suplentes;

Entre 2501 e 4000 associados - 7 conselheiros efetivos; 3 conselheiros suplentes;

Entre 4001 e 6000 associados - 9 conselheiros efetivos; 4 conselheiros suplentes;

Entre 6001 e 10 000 associados - 11 conselheiros efetivos; 5 conselheiros suplentes;

Entre 10 001 e 15 000 - 13 conselheiros efetivos; 6 conselheiros suplentes;

Mais de 15 000 associados - 15 conselheiros efetivos; 7 conselheiros suplentes.

3- O número de representantes por sindicato mencionados na alínea b) é sempre inferior ao número de representantes mencionados na alínea a), quer em relação aos efetivos, quer aos suplentes.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

SECÇÃO III

Da mesa do congresso e do conselho geral

(...)

Artigo 32.º

Competências

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...)

3- O presidente da mesa do congresso e do conselho geral é membro do secretariado nacional e da comissão executiva, com direito a voto.

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

(...)

Artigo 33.º

Composição

- 1- (...)
- 2- (...)

3- O secretariado nacional é composto por:

a) Membros eleitos em congresso:

- 1 secretário-geral;
- 4 vice-secretários gerais;
- 30 secretários nacionais;
- 2 membros suplentes por cada sindicato membro.

b) Até 5 secretários nacionais avocados pelo secretariado nacional e eleitos em conselho geral, sob proposta do secretário-geral, nos termos do disposto na alínea w) do artigo 34.º

4- (...)

5- De entre os seus membros, o secretariado nacional designa o tesoureiro.

6- O presidente da direção da Associação para a Formação e Investigação em Educação e Trabalho (AFIET) integra o secretariado nacional, por inerência.

(...)

SECÇÃO VI

Da comissão executiva

Artigo 37.º-A

Composição

1- A comissão executiva é constituída pelo secretário-geral, pelo presidente da mesa do congresso e do conselho geral, pelos vice-secretários-gerais, pelo tesoureiro, por três a seis secretários-gerais adjuntos e por quatro a seis secretários executivos.

2- Os secretários-gerais adjuntos e os secretários executivos são eleitos de entre os membros do secretariado nacional, na sua primeira reunião, sob proposta do secretário-geral.

- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- (...)

Artigo 37.º-E

Vice-secretários-gerais e secretários-gerais adjuntos

1- Os vice-secretários-gerais substituem o secretário-geral nas suas ausências e impedimentos, de acordo com a determinação definida pelo secretário-geral, conforme as circunstâncias.

2- Enquanto membros da comissão executiva, os vice-secretários-gerais contribuem para o seu funcionamento, integrando as atividades que se destinam ao cumprimento das respetivas competências, podendo ainda desempenhar funções de condução e coordenação de áreas específicas de intervenção político-sindical.

3- Os secretários-gerais-adjuntos têm por missão coadjuvar o secretário-geral na condução e coordenação de áreas específicas de intervenção político-sindical a definir pelo secretário-geral e contribuem para o funcionamento da comissão executiva, integrando as atividades que se destinam ao cumprimento das respetivas competências.

(...)

SECÇÃO VII

Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

(...)

(O artigo 40.º - A deixa de constar da presente secção passando a constar da recém-criada secção VII-A com o averbamento do número 4).

SECÇÃO VII-A

Disposições gerais

Artigo 40.º-A

Capacidade eletiva

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

4- O conselho geral, o secretariado nacional e a comissão executiva podem funcionar em regime presencial, a distância ou em regime híbrido - presencial e a distância.

(...)

CAPÍTULO V

Do exercício de cargos dirigentes

(...)

Artigo 44.º

Reembolso

- 1- (...)
- 2- (...)

3- As despesas referidas nos números anteriores podem ser suportadas pela FNE, desde que tal seja determinado pelo secretário-geral e pelo tesoureiro, e exista cabimento orçamental.

(...)

Registado em 29 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

FNE - Federação Nacional da Educação - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral	Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros
Vice-secretários-gerais	António Jorge Ferreira Pinto José Manuel Luz Cordeiro Josefa Rosa Ganço Lopes Manuel Teodósio Martins Henriques
Secretários nacionais Efetivos	Ângelo Ribeiro Alves Artur Carlos Lima Silva Augusto Alexandre Cunha Dias Carla Patrícia Costa Machado Joaquim Manuel Pereira dos Santos Ricardo Jorge Loureiro Moreira Magalhães Rosa Maria Máximo Gonçalves Santos Isabel Maria Oliveira Arribança Joaquim Lúcio Trindade Messias José Manuel Ricardo Nunes Coelho Maria Fátima Abreu Carvalho Mário Jorge Costa da Silva Rui José Fernandes Moreira António Joaquim Sota Martins João Paulo Martins Pereira Leonardo Maria José Vital Simões Maria Luísa Batista Pires Carlos Manuel Calixto Almeida José Paulo Fernandes Dias Paulo Jorge Silva Fernandes André Pinto Vaz Sandra Teves Ornelas António Manuel da Silva Pinho José António Guerra Rocha Nunes Luís Carlos Silva Costa Marques Maria Alice Santos Ramos Ana Cristina Damasceno Albuquerque Ribeiro Santos Maria Lourdes Conceição Pires Luís Manuel Sarmento Baptista Maria Glória Pinho Pinheiro Marta

Suplentes	Maria Manuela Sousa Felício Carvalhosa Sousa Paula Alexandra Cruz Ramalho Vilarinho Agostinho Almeida Monteiro Silva António Luís Neves Fernandes Ana Filipa Cunha Costeira Neves Isabel Maria Gouveia Machado Dias Ribeiro Ana Cristina Condeças Borracheira Vila Boas Laranjeira Carla Cristina Rosa Silva Godinho Eunice Santos Freitas Ferreira dos Santos Pedro Filipe Sousa Batista Jordão Coelho Rodrigues Freitas Raquel Elis Gonçalves Florença Reis Cristina Maria Baptista Pinto Santos Silva Susana Manuela Venâncio Ferreira Carlos Fernando Varandas Nunes Libânia Maria Jorge Conceição Alda Maria Ribeiro Costa Dina Carla Tregeira Cristo
-----------	---

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Bancários do Centro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Helena Maria Faria Carvalheiro.

Vice-presidente - Carlos Grilo Bicho.

Secretário - Pedro do Carmo Henriques Veiga.

Tesoureiro - Fernando Miguel Gonçalves Pereira.

Secretário substituto - Gentil Reboleira Louro.

Tesoureiro - Nuno Alexandre Dinis Martins de Carvalho.

Substitutos:

Vogal - Manuel António Ferreira Rodrigues.

Vogal - Ilberto Manuel Pinto da Paixão.

Vogal - João Miguel da Silva Lopes.

Suplentes:

Vogal suplente - Sónia Josefa Pereira.

Vogal suplente - Pinto João Manuel Simões Carvalho Lopes.

Vogal suplente - Sandra Maria Saraiva da Costa.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria -
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 29 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, 8 de novembro de 2019.

CAPÍTULO I**Denominação, duração, sede e objeto****Artigo 1.º****Constituição e duração**

1- É constituída uma associação patronal de empresários comerciais, industriais e de serviços, com duração ilimitada e que se regerá pela lei, pelos presentes estatutos e regulamento interno, denominada ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria de ora em diante designada por associação.

2- A associação é uma estrutura associativa de direito privado, sem fins lucrativos e dotada de personalidade jurídica.

3- Esta associação resulta da transformação da Associação Comercial de Leiria, deliberada em assembleia geral extraordinária de 18 de abril de 1990.

Artigo 2.º**Sede e âmbito**

1- A associação, tem a sua sede em Leiria, em edifício próprio na Avenida dos Combatentes da Grande Guerra, 43, 3.º-A, e, por deliberação da direção, poderá criar delegações ou quaisquer outras formas de representação.

2- Poderão fazer parte desta associação empresas comerciais, industriais, de serviços e de turismo.

Artigo 3.º**Objeto**

A associação tem por objeto:

- a) Representar, defender e promover os legítimos interesses e direitos comuns dos associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmonioso desenvolvimento do comércio, indústria, serviços e turismo da área a que pertencem os seus associados, em conformidade com os seus interesses e da economia nacional;

- c) Promover um espírito de solidariedade recíproco entre os seus associados e, bem assim, apoiar e fomentar contactos com mercados externos;
- d) Colaborar com a Administração Pública na definição das coordenadas da política socioeconómica, em matéria de relações de trabalho, Segurança Social, desenvolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade e em quaisquer outros assuntos que a sua colaboração seja solicitada;
- e) Promover o acesso dos seus associados e respetivos agregados familiares a serviços de assistência médica;
- f) Promover a criação de serviços de apoio ao exercício da atividade empresarial.

Artigo 4.º

Competência e atribuições

Compete em especial à associação:

- a) Representar todos os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos setores;
- c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às atividades comerciais, suas condições de trabalho e segurança;
- d) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento das empresas que representa;
- e) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos setores abrangidos pela associação;
- f) Coordenar e regular o exercício das atividades empresariais representadas e protegê-las contra práticas de concorrência desleal;
- g) Elaborar os estudos necessários, promovendo soluções coletivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação de trabalho;
- h) Estudar e encaminhar as pretensões dos associados em matéria da sua Segurança Social;
- i) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos setores;
- j) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas atividades e contribuir para uma melhor formação profissional nas suas áreas de atividade;
- k) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados onde se encontre, especialmente, literatura profissional e legislação referente à atividade comercial;
- l) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consultoria e assistência técnica especializada sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de atividade empresarial;
- m) Estudar e defender os interesses das empresas associadas de forma a garantir-lhes adequada proteção;
- n) Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;
- o) Negociar a contratação coletiva de trabalho com os sindicatos em representação dos seus associados;
- p) Promover feiras, certames conferências, colóquios e outras manifestações de interesse para a atividade das empresas associadas;
- q) Promover a criação de um serviço de assistência médica aos associados e respetivos agregados familiares;
- r) Promover a publicação de brochuras, boletins e outros suportes gráficos com informação útil e de interesse comum à atividade empresarial, ainda que com inclusão de anúncios publicitários.

§ único. A associação poderá integrar-se e participar nas atividades de uniões, federações e confederações com fins idênticos ao da associação e que prossigam a defesa de interesses comuns.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Quem pode ser associado

Podem ser associados todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam o comércio, indústria, serviços ou turismo, no distrito de Leiria.

Artigo 6.º

Os direitos dos associados adquirem-se após a deliberação da direção e pagamento da primeira quota.

Artigo 7.º

Admissão e rejeição de associados

1- A admissão dos associados far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2- As deliberações sobre a rejeição de associados deverão ser comunicadas diretamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido.

3- Das admissões e rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de 15 dias, sendo o assunto discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral após a interposição. A apresentação do recurso não dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direção.

4- O pedido para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta associação quer daquelas em que venha a filiar-se.

5- As pessoas coletivas deverão indicar à associação a forma de constituição e o nome do membro que as representa, podendo este ser administrador, gerente, ou outro mandatário com vínculo profissional à empresa.

6- As firmas em nome individual serão representadas pelos seus titulares ou outros mandatários com vínculo profissional à empresa.

7- Consideram-se desde já associados de pleno direito da associação, todos os associados da associação que agora se transforma.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nos termos do artigo 33.º destes estatutos, ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados ou da associação;

f) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvem interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;

g) Desistir da sua qualidade de associado, desde que apresentem, por escrito, o seu pedido de demissão.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Pagar pontualmente quotas e taxas de utilização dos serviços, bem como outros encargos que vierem a ser fixados;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Comunicar à associação as alterações que se verificarem nas suas gerências ou administrações, no prazo de 15 dias;

f) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

g) Prestar as informações, esclarecimentos para a boa realização dos fins sociais;

h) Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associado:
 - a) Os que deixarem de exercer as atividades representadas pela associação;
 - b) Os que se demitirem;
 - c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante 4 meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
 - d) Os que pratiquem atos contrários ao espírito da associação, ou suscetíveis de afetar o seu bom nome e prestígio;
 - e) Os que forem declarados falidos por sentença transitada em julgado, desde que a falência haja sido classificada como fraudulenta, enquanto não forem reabilitados.
- 2- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de associado deverão apresentar o seu pedido de demissão por escrito à direção com, pelo menos, 30 dias de antecedência, devendo liquidar todas as quotas e taxas de utilização dos serviços até à data da desvinculação.
- 3- No caso da alínea *d*) do número 1, a exclusão compete à assembleia geral sob proposta da direção.
- 4- Nos casos da alínea *c*) do número 1, poderá a direção decidir à readmissão, uma vez liquidado o débito.
- 5- O associado que haja perdido tal qualidade não tem direito algum ao património da associação ou à reposição das importâncias com que haja contribuído.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

- 1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.
- 2- A duração dos mandatos é três anos, podendo qualquer membro ser reeleito até duas vezes para o mesmo órgão.
- 3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos efetivos.
- 4- Podem fazer parte dos referidos órgãos, todos os associados que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 12.º

Composição

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.
- 2- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.
- 3- O presidente da assembleia geral é substituído na sua ausência ou impedimento pelo vice-presidente e, na ausência simultânea de ambos, pelos secretários, preferindo o mais antigo como associado.
- 4- Faltando todos os membros da mesa, a assembleia geral escolherá de entre os associados presentes aquele que assumirá a presidência, não podendo a escolha recair em associado que exerça cargo em qualquer outro órgão da associação.
- 5- Os elementos da mesa da assembleia geral poderão participar sem direito de voto nas reuniões de direção e do conselho fiscal.

Artigo 13.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Discutir, votar e aprovar os estatutos, sua alteração, sua revogação e sua substituição;
- c) Aprovar, e alterar os seus regulamentos internos;
- d) Definir as linhas gerais de atuação da associação;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório da direção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal;
- f) Deliberar, sob proposta da direção, sobre o montante das quotas;
- g) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de associados e de aplicação de multas pela direção;
- h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções, que lhe sejam atribuídas estatutariamente;
- i) Apreciar, discutir votar o orçamento e o plano de atividades.

Artigo 14.º

Atribuições do presidente da assembleia geral

São atribuições do presidente:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões, no que será coadjuvado pelo vice-presidente e pelos secretários;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- c) Dar posse aos órgãos associativos;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar e assinar o livro de atas da assembleia geral.

Artigo 15.º

Atribuições do vice-presidente e dos secretários da assembleia geral

Incumbe especialmente ao vice-presidente e aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente na direção e orientação dos trabalhos da assembleia;
- b) Redigir as atas;
- c) Organizar e ler o expediente da assembleia;
- d) Preparar, fazer expedir e publicar os avisos convocatórios;
- e) Servir de escrutinadores.

Artigo 16.º

Convocatória e agenda

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto, por comunicação escrita - via postal ou eletrónica - enviada a todos os associados com antecedência mínima de 15 dias, exceto, para os seguintes efeitos, em que a convocação deverá ser feita com antecedência mínima de 25 dias.

- a) Eleições para os órgãos sociais;
- b) Dissolução da associação;
- c) Alteração dos presentes estatutos, devendo neste caso a convocatória ser acompanhada do texto com as alterações propostas.

2- Das convocatórias constará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 17.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a) Até 30 de novembro, uma vez de três em três anos, para eleição dos órgãos associativos;
- b) Até 31 de março de cada ano, para efeitos do disposto na alínea e) do artigo 13.º;
- c) Até 30 de novembro de cada ano, para apreciar, discutir e votar o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa da mesa, a pedido

da maioria da direção ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de um número não inferior a 15 % dos associados.

3- A assembleia geral só poderá funcionar validamente à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros. Não se verificando a presença da maioria, a assembleia funcionará meia hora depois com qualquer número de presenças. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, com direito de voto, por meio de carta assinada e autenticada com o carimbo da firma dirigida ao presidente da mesa. Porém, nenhum associado poderá aceitar mais de 10 mandatos.

5- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados e constarão do respetivo livro de atas, assinadas pelos componentes da mesa.

6- As deliberações sobre as alterações aos estatutos e destituição dos dirigentes exigem, porém, o voto favorável de $\frac{3}{4}$ do número dos associados presentes ou representados, podendo qualquer associado requerer votação secreta.

7- Nas reuniões da assembleia geral só poderão ser discutidos e votados assuntos que constem na ordem de trabalhos.

8- São nulas quaisquer deliberações que contrariem a lei e os presentes estatutos.

Artigo 18.º

Da votação

1- A votação nas reuniões da assembleia geral é feita pessoalmente ou através de mandato.

2- A forma de votação dos associados presentes é definida pelo presidente da mesa.

3- Poderá ser requerida por qualquer dos associados presentes a votação nominal.

Artigo 19.º

1- Só os associados que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos podem tomar parte nas votações.

2- Nenhum associado terá direito de voto sobre assuntos que diretamente lhe digam respeito.

Artigo 20.º

1- De cada reunião será lavrada ata com o relato especificado dos trabalhos, indicando as deliberações tomadas e os resultados das votações.

2- Em livro próprio serão registadas as presenças nas reuniões de assembleia geral.

3- As atas são assinadas pelo presidente e secretários da mesa.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 21.º

Composição

1- A representação e gerência administrativa da associação compete a uma direção composta por:

a) Um presidente;

b) Quatro vice-presidentes, um para cada uma das seguintes áreas: administrativa e financeira, comércio, serviços, indústria e turismo.

2- Na impossibilidade de cumprimento definitivo do mandato por qualquer dos membros, proceder-se-á à sua substituição por escolha feita conjuntamente pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelos restantes membros da direção, e pelo presidente do conselho fiscal.

3- Sempre que a impossibilidade referida no número anterior, se verifique relativamente a três ou mais membros, proceder-se-á a nova votação para aquele órgão.

4- Se por qualquer motivo a direção for destituída, será a gestão da associação até à realização de novas eleições regulada por deliberação da assembleia geral.

5- Se a direção se demitir deverá, todavia, assegurar a gestão da associação até à realização da assembleia geral convocada para o efeito.

6- Se qualquer membro da direção faltar injustificadamente a quatro reuniões consecutivas da mesma direção, será avisado por carta registada com aviso de receção. Se faltar à reunião seguinte e não justificar essa falta e as anteriores será destituído. Neste caso a vacatura do lugar será preenchida nos termos do número 2.

Artigo 22.º

Competência

Compete à direção:

- a) Gerir a associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e da lei;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Elaborar anualmente nos prazos fixados nestes estatutos, o relatório e as contas de gerência e as propostas de orçamento e do plano de atividades e apresentá-las à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela das quotas a pagar pelos associados;
- g) Propor à assembleia geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns;
- h) Fixar, ouvidos os membros do conselho fiscal, o montante de eventuais taxas de utilização dos serviços da associação;
- i) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- j) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e pelos regulamentos e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação;
- l) Contratar com instituições bancárias contas correntes caucionadas ou outras formas de financiamento, para fazer face a necessidades de tesouraria.

Artigo 23.º

Atribuições do presidente da direção

- 1- São, em especial, atribuições do presidente da direção:
- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
 - b) Convocar e presidir às reuniões da direção;
 - c) Promover a coordenação geral das diversas atividades da associação;
 - d) Orientar superiormente os respetivos serviços;
 - e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação;
 - f) Assegurar as relações com os poderes públicos e a comunicação social;
 - g) Assinar em conjunto com o vice-presidente da área administrativa e financeira as ordens de pagamento e visar todos os documentos de receita e despesa.

Artigo 24.º

Atribuições dos vice-presidentes

- 1- Cabe, genericamente ao vice-presidente da direção:
- a) Lavrar as atas das reuniões de direção, assiná-las e submetê-las às assinaturas dos outros membros;
 - b) Elaborar o relatório anual das atividades;
 - c) Praticar por direito próprio todos os atos necessários à boa resolução dos problemas relativos aos pelouros que lhe são confiados.
- 2- Cabe, especialmente, ao vice-presidente da área do comércio substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos temporários.
- 3- Cabe, especialmente ao vice-presidente da área administrativa e financeira:
- a) Zelar pelo património da associação;
 - b) Superintender na contabilidade;
 - c) Organizar o balanço e proceder ao fecho das contas.

Artigo 25.º

Reuniões e deliberações

1- A direção da associação reunirá sempre que o julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções, exceto aqueles que expressamente tenham votado contra as deliberações tomadas ou que, não tendo participado nas respetivas reuniões, consignem em ata a sua discordância na primeira reunião a que compareçam.

4- De cada reunião será lavrada uma ata, em livro próprio, com relato dos trabalhos, e a indicação das deliberações tomadas, bem como dos membros presentes.

Artigo 26.º

Vinculação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas:

a) Do presidente da direção e de um vice-presidente;

b) De dois vice-presidentes, devendo um, sempre que possível, ser o vice-presidente da área financeira, na ausência do presidente da direção.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, sem seu nome, por qualquer vice-presidente.

Artigo 27.º

Órgãos de apoio à direção

1- São órgãos de apoio à direção:

a) O secretário-geral - A nomear pela direção, sendo recrutado, preferencialmente, de entre os quadros existentes na associação, mas sempre com o parecer dos restantes órgãos associativos;

b) O conselho consultivo - A criar facultativamente pela direção.

2- Cabe ao secretário-geral:

a) Dar execução aos atos de expediente diário da associação, conforme orientação da direção;

b) Elaborar em concordância com o presidente, a agenda para reunião de direção e respetiva ata;

c) Secretariar reuniões de direção;

d) Em geral, administrar exercendo as funções que lhe forem atribuídas.

3- O conselho consultivo tem atribuições meramente consultivas e poderá ser criado pela direção para colaborar no reforço do movimento associativo e na promoção do desenvolvimento socioeconómico da região, sendo as respetivas competências, constituição e funcionamento definidas em regulamento próprio.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

Artigo 29.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer - não vinculativo - sobre o montante das taxas de utilização dos serviços da associação propostos pela direção;

b) Examinar os livros de escrita, fiscalizar os atos da administração financeira;

c) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas do exercício, e as propostas de orçamento e plano de atividades;

- d) Velar em geral pela legalidade dos atos dos outros órgãos sociais, e a sua conformidade aos presentes estatutos;
- e) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis e a transferência da sede;
- f) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 30.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de atas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 31.º

Reuniões

- 1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direção da associação.
- 2- Reúne só com a totalidade dos membros.
- 3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas pela maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade e constarão no respetivo livro de atas.
- 4- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção da associação, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Das eleições, do exercício dos cargos diretivos e da destituição dos dirigentes

SECÇÃO I

Processo eleitoral

Artigo 32.º

- 1- Cabe à direção promover até 30 dias antes da data prevista para a realização das eleições o recenseamento geral dos eleitores.
- 2- Só podem ser inscritos no recenseamento os sócios que até 30 dias antes da eleição, se achem no pleno gozo dos seus direitos associativos.
- 3- Das operações de recenseamento e do resultado cabe recurso para o conselho fiscal, que decidirá em quarenta e oito horas.

Artigo 33.º

- 1- A apresentação de candidaturas terá lugar até 10 dias antes do dia marcado para a eleição.
- 2- Podem apresentar candidaturas e integrar as respetivas listas todos os associados há pelo menos um ano, que tenham sido inscritos no recenseamento geral de eleitores.
- 3- A apresentação de candidaturas será feita mediante a entrega ou envio das listas com a designação dos membros a eleger, devendo obrigatoriamente ser subscritas pelos candidatos.
- 4- Tratando-se de pessoas coletivas, devem ser identificadas através da sua firma com a indicação expressa de um seu representante.
- 5- As listas deverão conter todos os candidatos aos diversos lugares e serão identificadas por letras, segundo a ordem da sua apresentação.
- 6- As listas serão afixadas na sede da associação, em local bem visível, até ao dia da eleição.

Artigo 34.º

As listas serão de forma retangular, de papel branco, liso, não transparente, sem marca ou sinal e conterão, impressos, os nomes dos candidatos, eventuais representantes e respetivos cargos a que se candidatam.

Artigo 35.º

- 1- Não é permitido o voto por procuração.
- 2- É permitido o voto por correspondência, o qual deverá preencher os seguintes requisitos:
 - a) Após o encerramento do prazo para apresentação de candidaturas os associados interessados em votar por correspondência deverão solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a disponibilização imediata do boletim de voto;
 - b) O boletim de voto disponibilizado será dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
 - c) O referido sobrescrito será remetido por carta registada ao presidente da mesa da assembleia geral, devendo ser acompanhado da identificação do votante, assinada e autenticada com o carimbo da firma sempre que se trate de pessoa coletiva;
 - d) Só serão considerados os boletins de voto recebidos até à data agendada para as eleições.

Artigo 36.º

- 1- A mesa da assembleia geral funcionará como mesa de voto na sede da associação, entre as 10h00 e as 21h00 do dia das eleições.
- 2- Os boletins de voto, que conterão a designação de todas as listas candidatas, serão dobrados em quatro e introduzidos, um por cada votante, pelo presidente da mesa na respetiva urna de voto, sendo dada baixa no caderno eleitoral.
- 3- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento final.

Artigo 37.º

- 1- Os eleitos tomam posse no prazo de 45 dias e no dia designado pelo presidente da mesa da assembleia geral.
- 2- No caso de não tomarem posse dentro do prazo referido no número anterior, a eleição ficará sem efeito.

SECÇÃO II**Do exercício dos cargos coletivos****Artigo 38.º**

- 1- Constitui infração disciplinar o não exercício dos cargos para que houver sido eleito.
- 2- Só é motivo de escusa para os cargos para que se tenha sido eleito, a impossibilidade do seu regular desempenho por motivo de saúde ou outros atendíveis.
- 3- O pedido de escusa é dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que deverá decidir no prazo de 10 dias, cabendo recurso da sua decisão para a assembleia geral.

Artigo 39.º

- 1- São causas de perda de mandato:
 - a) A privação da qualidade de associado;
 - b) O incumprimento da lei ou dos estatutos;
 - c) A destituição deliberada em assembleia geral.
- 2- São causas de perda de mandato do representante de pessoa coletiva, a perda de poderes gerais de administração ou a perda da qualidade de associado.

SECÇÃO III**Da destituição de dirigentes****Artigo 40.º**

- 1- Os dirigentes da associação podem ser destituídos dos seus cargos pela assembleia geral.
- 2- A destituição poderá ser deliberada com respeito a todos os cargos diretivos, a qualquer dos órgãos ou a qualquer dos membros que os integrem.
- 3- No caso de destituição de mais de metade do número legal dos membros de cada órgão, proceder-se-á a nova eleição para todos os cargos desse órgão no prazo de 60 dias.

4- No caso de destituição da direção ou da maioria dos elementos que a integram, a assembleia geral designará uma comissão diretiva de três membros para gerir a associação até à realização da eleição.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 41.º

1- As infrações contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direção serão punidas da forma seguinte:

- a) Advertência;
- b) Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- c) Expulsão.

2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 42.º

1- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direção.

2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 15 dias para apresentar a sua defesa, por escrito.

3- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar e requerer a produção de qualquer outro meio de prova.

4- Da aplicação das penas previstas no artigo anterior cabe recurso, a interpor no prazo de 15 dias para a assembleia geral, a qual será obrigatoriamente convocada pelo seu presidente, para o efeito de apreciar o recurso, no prazo de 15 dias a contar da data da receção do respetivo requerimento, ficando, entretanto, o associado suspenso de todos os seus direitos até decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 43.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 44.º

Constituem receitas desta associação:

- a) As quotas e taxas de utilização dos serviços pagos pelos associados;
- b) Rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais regulamentares;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- e) As doações, legados ou heranças, regularmente aceites por deliberações da direção.

Artigo 45.º

1- As despesas da associação são:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;
- b) Quaisquer outras devidamente autorizadas pela direção.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 46.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 47.º

A assembleia geral que votar a dissolução da associação, designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível, o qual não pode ser distribuído pelos associados.

Artigo 48.º

Os casos omissos nos presentes estatutos são interpretados segundo o espírito que os enforma e os preceitos legais subsidiários aplicáveis.

Artigo 49.º

Remunerações dos cargos sociais

É gratuito o exercício dos cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que, por via deles, efetuarem, sempre que devidamente justificadas.

Artigo 50.º

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua aprovação em assembleia geral e posterior publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado 28 em de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 28 abril 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2013.

«Artigo 5.º

Categorias de associados

Os associados, de acordo com a sua dimensão, referenciada a 31 de dezembro de cada ano, dividem-se nas seguintes categorias:

Categoria A - Até 300 t/ano de azeite embalado;

Categoria B - Mais de 300 t até 1000 t/ano de azeite embalado;

Categoria C - Mais de 1000 t até 2000 t/ano de azeite embalado;

Categoria D - Mais de 2000 t a 10 000 t/ano de azeite embalado;

Categoria E - Mais de 10 000 t/ano de azeite embalado.

Parágrafo único. As empresas associadas cujo capital social seja detido em mais de 75 % pelos mesmos sócios ou acionistas de outras empresas do mesmo sector, para efeitos da categoria a que pertencem, deverem reportar a sua dimensão agregada a 31 de dezembro de cada ano.»

(Texto alterado).

Registado em 29 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APSPT - Associação Portuguesa de Spas - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de abril de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2022.

CAPÍTULO 1.º

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A APSPT - Associação Portuguesa de Spas é uma associação sem fins lucrativos, de duração indeterminada e rege-se pelos presentes estatutos, constituindo-se e exercendo a sua atividade em conformidade com o sistema jurídico vigente.

Artigo 2.º

- 1- A associação tem a sua área social no território nacional.
- 2- A associação tem a sua sede em Oeiras, podendo esta ser transferida por deliberação da assembleia geral.
- 3- A associação poderá criar delegações no território sempre que julgue necessário para a persecução dos seus fins, mediante proposta da direção e aprovação da assembleia geral.

Artigo 3.º

- 1- A associação é constituída por empresas e outras entidades que se dediquem à exploração/gestão de unidades Spa e Spa Talasso.
- 2- As atividades mencionadas no número anterior têm de ser realizadas no território nacional, por empresas proprietárias ou gestoras de Spas ou Spa Talasso com certificação «Autentic Spa».

Artigo 4.º

A associação tem por fim a promoção do desenvolvimento sustentável do sector Spa e Spa Talasso em Portugal, competindo-lhe para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respetivo progresso técnico, económico ou social e nomeadamente:

- a) Valorizar, a nível nacional, a projeção sócio-económica do sector;
- b) Unir todos os associados com vista à defesa dos seus legítimos interesses e ao exercício comum dos seus direitos e obrigações;
- c) Representar os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, bem como de organizações patronais e de trabalhadores;
- d) Efetuar estudos económico-jurídicos, de mercado, técnicos e outros destinados a promover o harmónico crescimento do sector;

- e) Possibilitar e fomentar as ligações e contactos com organismos similares nacionais e internacionais;
- f) Diligenciar no sentido de se obter uma disciplina do sector sem menosprezo por uma sã concorrência;
- g) Apreciar e fomentar as iniciativas de interesse para o sector.

CAPÍTULO 2.º

Dos associados e membros afiliados

Artigo 5.º

1- Podem ser associados da APSPT - Associação Portuguesa de Spas, desde que o solicitem, todas as empresas e outras entidades que exerçam, no território nacional, as atividades a que se refere o artigo 3.º e que tenham cumprido os requisitos de admissibilidade obtendo o certificado «Autentic Spa».

2- A admissão de associados é da competência da direção, havendo da respetiva decisão, recurso interposto no prazo de dez dias, para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer dos associados.

3- Os associados deverão proceder ao preenchimento do formulário de admissão no site da associação, enviando, se validado o formulário, tendo em vista o cumprimento dos requisitos de admissibilidade, nomeadamente o certificado «Autentic Spa».

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte na assembleia geral;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos nos termos dos presentes estatutos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 17.º, número 2;
- d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação, nomeadamente:
 - I) Acesso a informação gratuita sobre as áreas de intervenção da associação, nomeadamente legislação e regulamentação, normas de conduta, novidades e tendências, dados da indústria e investigação;
 - II) Acesso gratuito ou em condições mais vantajosas em todas as iniciativas, eventos, ações de formação e outras promovidas pela associação ou seus parceiros;
 - III) Participação em iniciativas de carácter promocional e comercial da associação;
 - IV) Inclusão no diretório de membros associados Spa e Spa Talasso.

Artigo 7.º

1- Poderão ainda inscrever-se, por categoria, como membros afiliados da associação nos seguintes termos:

- a) Categoria 1: Empresas que detenham ou operem uma unidade Spa poderão ser membros nesta categoria até ao cumprimento dos requisitos de admissibilidade como associada, no prazo máximo de 12 meses, findo o qual deverão instruir processo de adesão como associado de pleno direito;
- b) Categoria 2: Profissionais das áreas de Spa e Talassoterapia.

2- A admissão de membros afiliados é da competência da direção, havendo da respetiva decisão, recurso interposto no prazo de dez dias para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer dos associados.

3- Nos casos em que o membro afiliado é da mesma área de um associado, a direção deverá consultar o associado previamente à decisão de admissão.

Artigo 8.º

São direitos dos membros afiliados:

- a) Acesso a informação gratuita sobre as áreas de intervenção da associação, nomeadamente legislação e regulamentação, normas de conduta, novidades e tendências, dados da indústria e investigação;
- b) Participar por convite dos presidentes, nas reuniões dos órgãos sociais, sem direito a voto;
- c) Participar nas atividades promovidas pela associação nas condições definidas pela direção.

Artigo 9.º

1- São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;

- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
 - c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
 - d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
 - e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos;
 - f) Indicar por escrito, no início de cada mandato, quem é o seu representante na associação, bem como na eventual substituição do mesmo.
- 2- São deveres dos membros afiliados:
- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;
 - b) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
 - c) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos;
 - d) Colaborar abertamente com a associação e prestar todas as informações que lhe forem solicitadas.

Artigo 10.º

1- Por infração das normas estatutárias ou regulamentares, por inobservância das deliberações da assembleia-geral, ou da direção, são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) Mera advertência;
- b) Censura;
- c) Suspensão por tempo limitado;
- d) Perda de qualidade sócio.

2- A perda de qualidade de sócio ou de membro afiliado só pode ocorrer em caso de grave violação de deveres fundamentais, nomeadamente, só a podem perder:

- a) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;
- c) Os que sem motivo justificado se recusem sistematicamente a prestar a sua colaboração à associação, quando esta lhe tenha sido solicitada pela direção.

3- O associado ou membro afiliado que se julgue prejudicado com as penalidades aplicadas por deliberação da direção pode sempre recorrer para a assembleia geral.

4- No caso previsto na alínea c) do número 1, a suspensão por tempo limitado, não suspende a obrigatoriedade de pagamento de quotização.

5- Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do número 2, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direção.

6- No caso previsto na alínea b) do número 2, a exclusão compete à direção, que poderá igualmente decidir sobre a readmissão do sócio ou membro afiliado excluído, uma vez liquidado o débito.

7- A aplicação de qualquer uma das penalidades previstas no número 1 terá origem num processo que deverá ser sempre reduzido a escrito, devendo sempre ser precedida de notificação prévia ao associado ou membro afiliado em causa, para que lhe seja assegurado o direito de audição, a fim de apresentar a sua defesa, antes de ser tomada a deliberação final.

CAPÍTULO 3.º

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 11.º

São órgãos sociais da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, serão eleitos de entre os asso-

ciados, por um período de três anos.

2- A eleição dos membros, será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar e a expressa aceitação dos candidatos, não podendo um associado figurar em mais do que um órgão eletivo em cada lista.

3- Em casa de empate repetir-se-á a votação até ser atingida uma maioria.

4- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo e a nomeação do mesmo associado/afiliado para mais do que um órgão social, desde que não acumulem a presidência dos mesmos.

5- Os órgãos eleitos poderão ser destituídos a todo o tempo por decisão da assembleia geral, que fixará também a data em que voltará a reunir extraordinariamente para proceder a nova eleição, em prazo nunca superior a noventa dias.

6- Ao decidir pela destituição de um órgão, a assembleia geral deverá eleger uma comissão administrativa composta por três membros, com a designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurarão a gestão da associação até à eleição e posse dos novos órgãos eleitos.

Artigo 13.º

Os cargos são exercidos de forma gratuita.

Artigo 14.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário, nos termos da alínea *a)* do número 3 do artigo 12.º

2- Compete ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe ao secretário auxiliar o presidente no exercício das suas funções, e ao primeiro, em especial, substituí-lo nos seus impedimentos.

Artigo 16.º

Compete à assembleia geral:

- a)* Eleger a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;
- b)* Fixar as jóias e as quotas a pagar pelos associados;
- c)* Aprovar o orçamento, bem como as alterações ao orçamento, os relatórios e contas da direção, assim como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas;
- d)* Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;
- e)* Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação ou oneração a qualquer título.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao dia 31 de março para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal e até ao dia 31 de dezembro para discutir e aprovar o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de pelo menos um terço dos associados inscritos.

Artigo 18.º

1- A convocação para qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de carta registada ou meio eletrónico, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de quinze dias, e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem do dia.

2- As reuniões extraordinárias urgentes poderão ser convocadas por qualquer meio de aviso escrito expedido com o mínimo de 3 dias de antecedência.

3- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

2- Não se verificando a condição prevista no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 20.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados inscritos.

3- No caso previsto no número anterior a assembleia geral só poderá reunir em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira, podendo a assembleia geral deliberar com três quartos dos sócios presentes.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 21.º

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 12.º, a representação e gerência associativa são confiadas a uma direção, composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal, num total de cinco membros.

2- Nos impedimentos do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

Artigo 22.º

Compete à direção:

- a) Representar a associação em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento, o relatório e contas de gerência, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo sector.

Artigo 23.º

1- A direção reúne-se sempre que possível uma vez por mês, ou quando algum dos seus membros o entenda necessário, competindo a sua convocação ao presidente e só pode deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

Artigo 24.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção.

Artigo 25.º

1- No âmbito das suas competências, a direção pode criar núcleos sectoriais consultivos em diferentes áreas, a título exemplificativo e de acordo com o número 2 do artigo 5.º:

- a) Núcleo Spa que será constituído por associados desta categoria;
- b) Núcleo Talassoterapia que será constituído por associados desta categoria.

2- Os núcleos previstos no número anterior não constituem órgãos da direção, não têm capacidade de voto nem de tomar deliberações, tendo apenas uma função meramente consultiva.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, e dois vogais efetivos nos termos número 3 do artigo 12.º

2- O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente uma vez por ano, podendo reunir para além disso sempre que o entenda necessário, competindo a sua convocação ao presidente.

3- As deliberações só conselho fiscal só serão válidas se forem tomadas na presença da maioria dos seus membros, por maioria, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

Artigo 27.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Assistir, sem voto, às reuniões da direção, sempre que tal seja solicitado.

CAPÍTULO 4.º

Disposições gerais e transitórias

Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) Quaisquer benefícios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei;
- c) Os juros e outros rendimentos de bens que possuir.

Artigo 30.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número dos associados inscritos.

2- À assembleia geral que delibere a dissolução competirá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação, não podendo estes ser distribuídos pelos associados nos termos da lei.

Registado em 29 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente	UNIMARKETING - Marketing, Com. Bens Consumo e Serv. Promocionais, CRL, representado por João Manuel Lança Vieira Lopes
1.º vice-presidente	Sogenave - Sociedade Geral de Abastecimento à Navegação e Indústria Hoteleira, SA, representado por Carlos Alberto dos Santos Martins Moura
2.º vice-presidente	Armazéns de Merceria e Avícola Marvanejo, L. ^{da} , representado por Luís Miguel Marvanejo Dias
Tesoureiro	Abel Narciso Jorge, SA, representado por José Augusto Bouça Jorge
Vogal	Aqui é Fresco - Sociedade de Desenvolvimento Retalhista, SA, representado por Carla Filipa Campos Pedroso Santos Esteves
Vogal	Compra Directa - Produtos Alimentares, L. ^{da} , representado por Hugo Sequeira Gomes
Vogal	Ezequiel Martins, L. ^{da} , representado por Pedro Manuel Guia Martins

Suplentes:

1.º suplente	Armazéns de Merceria A. Monteiro, SA, representado por Lúcio António da Costa Monteiro
2.º suplente	Fernandes & Pereira, L. ^{da} , representado por Francisco Fernandes Rosa

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Freguesia de Santa Iria de Azóia, São João da Talha e Bobadela - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de maio de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Freguesia de Santa Iria de Azóia, São João da Talha e Bobadela.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 6 de setembro de 2023 realizar-se-á na Freguesia de Santa Iria de Azóia, São João da Talha e Bobadela, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»