

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 4

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 19
- Acordo coletivo entre a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS 51
- Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global 61
- Acordo de empresa entre a Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR 73
- Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial 107
- Acordo de adesão entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outra 115

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Alteração 116

II – DIREÇÃO:

- Sindicato da Energia - SINERGIA - Eleição 129
- Sindicato dos Economistas - Eleição 130

– Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária - ASPF-PJ - Eleição	131
– Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL - Eleição	132
– Federação do Setor Financeiro - FEBASE - Alteração	136
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Substituição	137
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul - Retificação	138

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) - Alteração	139
---	-----

II – DIREÇÃO:

– APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos - Eleição	152
– CIP - Confederação Empresarial de Portugal - Eleição	153
– Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Substituição	155

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Securitas Transport Aviation Security, L. ^{da} - Constituição	156
– Verizon Connect Portugal, SA - Constituição	172

II – ELEIÇÕES:

– Securitas Transport Aviation Security, L. ^{da} - Eleição	186
– Verizon Connect Portugal, SA - Eleição	187
– Nippon Gases Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	188
– Trust In News, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	189
– MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição	190

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Câmara Municipal de Évora - Convocatória	191
– Ordem dos Psicólogos Portugueses - Convocatória	192
– VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA - Convocatória	193
– Câmara Municipal de São João da Madeira - Retificação	194
– ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA - Retificação	195

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Águas do Centro Litoral, SA - Eleição	196
– SNA Europe (Industries), L. ^{da} - Eleição	197
– RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição	198
– Engie Hidroelétricas do Douro, L. ^{da} - Retificação	199

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.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

Considerando que, atualmente, as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores administrativos, não abrangidos por regulamentação coletiva específica, são reguladas pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 119, de 22 de junho de 2018, com Declaração de Retificação n.º 23/2018, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 131, de 10 de julho de 2018, e subsequentes alterações, introduzidas pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro de 2019, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 236, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 239, de 13 de dezembro e n.º 218/2022, de 1 de setembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 169, de 1 de setembro;

Considerando que continua a existir a necessidade proceder à regulamentação das condições mínimas de trabalho para os trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade para os quais não exista associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar contratos coletivos;

Considerando que o procedimento para a emissão de portaria de condições de trabalho exige a constituição de uma comissão técnica, composta por membros representantes do ministério responsável pela área laboral e dos Ministérios responsáveis pelos setores de atividade onde não existam associações de empregadores e por assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, incumbida de proceder aos estudos preparatórios;

Considerando que se verificam os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no número 1 do artigo 517.º do Código do Trabalho, designadamente a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que a justificam, a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções e a impossibilidade de recurso a portaria de extensão, foi constituída a referida comissão técnica por Despacho n.º 14249/2022, de 29 de novembro de 2022, do Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 238, de 13 de dezembro de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022.

Na elaboração dos estudos preparatórios, foram analisados os contributos preconizados quer pelas associações sindicais e confederações de empregadores que assessoraram a comissão técnica, quer pelos representantes dos ministérios e serviços da área laboral que foram consultados. Por outro lado, foi tida, ainda, em consideração a necessidade de proceder à atualização das retribuições mínimas previstas na portaria, em virtude da atualização da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2023, no valor de 760,00 €, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro.

Na sequência dos trabalhos da comissão técnica foi proposta a atualização das retribuições mínimas mensais e, conseqüentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais, assim como do valor do subsídio de refeição previsto na portaria de condições de trabalho em apreço. Os estudos preparatórios da comissão técnica indicam que os acréscimos das retribuições mínimas previstas devem corresponder a um aumento global mínimo recomendado de 6,6 % e de 10 % para o subsídio de refeição. Todavia, atenta à persistência de pressões inflacionistas (não obstante o seu gradual desvanecimento), aos riscos macroeconómicos que continuam a pender, na sua maioria, de forma ascendente quanto à inflação, à preocupação com os salários mais baixos, fazendo corresponder a base da tabela de remunerações mínimas ao aumento da RMMG, à necessidade de repercutir esse aumento também nos níveis remuneratórios subsequentes, e ainda à importância que o acréscimo salarial assume na promoção de um trabalho mais digno e de um crescimento económico mais consistente, a comissão indica que a atualização salarial deverá corresponder

a um aumento médio total de 7,8 % ou, em alternativa, a um aumento de 7,8 % para cada categoria profissional. Em ambos os casos, o aumento proposto permite, por um lado, uma atualização moderada dos salários mínimos, e por outro, amortecer o impacto decorrente da atualização do valor da RMMG entre os níveis salariais inferiores e superiores previstos na tabela de retribuições mínimas mensais, acomodando com maior previsibilidade o efeito decorrente da RMMG para 2024, segundo o Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade. A proposta de atualização apresentada pela comissão técnica é sustentada pela informação dos Quadros de Pessoal e por um conjunto de indicadores, a saber: *i*) atualização da RMMG de 705,00 €, em 2022, para 760,00 €, em 2023 (7,8 %); *ii*) variação nominal média intertabelas anualizada no ano de 2022 (5,5 %); *iii*) o valor do Índice de Preços no Consumidor (IPC) entre 01/01/2022 e 31/12/2022, segundo o Instituto Nacional de Estatística (7,8 %); *iv*) o valor do IPC em janeiro de 2023 (8,4 %); *v*) o valor do IPC previsto pelo Ministério das Finanças para o ano de 2023, em abril (7,8 %); e *vi*) as propostas dos parceiros sociais representados na comissão técnica.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto do presente regulamento no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 22, de 9 de junho de 2023, na sequência do qual a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) deduziu oposição à emissão da portaria.

Em síntese, a CCP argumenta que, sob pena de se iniciar uma espiral inflacionista, se deve balizar a atualização dos salários nos 5,1 %, conforme concertado no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, sem prejuízo de promoção de outras medidas que favoreçam as condições de trabalho dos portugueses, permitindo, em simultâneo, um contexto favorável para as empresas acelerarem as suas atividades, e melhor contribuindo para a criação de riqueza no país, de forma sustentável.

A atualização das retribuições mínimas previstas ocorre na sequência da atualização da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), no valor de 760,00 €, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2023 - Com efeito, com a atualização da referida RMMG as remunerações do nível VII ao nível XI previstas na referida tabela passaram a ser inferiores àquela, facto que justifica a necessidade de conformação legal com o previsto no número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho que garante aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, conforme sucedeu. Assim, a atualização mínima do nível de remuneração mais baixa para 760,00 €, em conformidade com o referido decreto-lei, implica um aumento de 7,8 %. Quanto às atualizações das remunerações correspondentes aos demais níveis previstos na referida tabela justifica-se por arrastamento, evitando-se que as remunerações das categorias de níveis superiores fiquem aquém das remunerações das categorias de níveis inferiores, o que a acontecer constituiria um efeito perverso na vida e nas condições de trabalho daqueles trabalhadores. Assim, com o presente aumento consegue-se, simultaneamente, consolidar uma atualização moderada dos salários mínimos e garantir uma harmonização do valor da RMMG entre os níveis salariais inferiores e superiores previstos na tabela de retribuições mínimas mensais, ao mesmo tempo que se minimizam os impactos da situação económica associada ao contexto internacional que atravessamos, designadamente em virtude do conflito militar na Ucrânia, acomodando com maior previsibilidade o efeito decorrente da RMMG para 2024.

Neste contexto, verificando-se os requisitos previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho e considerando que a atualização da referida portaria tem o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores - segundo o Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021 estavam abrangidos por este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) 93 897 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo - e de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas, procede-se à emissão de portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, com vista à atualização das condições mínimas de trabalho e à respetiva republicação do IRCT, nos termos do número 3 do artigo 519.º do Código do Trabalho, com a redação em vigor.

A presente portaria apenas é aplicável no território do Continente, uma vez que nas Regiões Autónomas a emissão de portaria de condições de trabalho compete aos respetivos Governos Regionais.

Assim, manda o Governo, pelo Ministro da Administração Interna, pela Ministra da Justiça, pelo Ministro da Economia e do Mar, pelo Ministro da Cultura, pelo Ministro da Saúde e pelo Ministro do Ambiente e da Ação Climática e pela Ministra da Agricultura e da Alimentação e pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo 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 disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente portaria procede à quinta alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

Artigo 2.º

Alteração das retribuições mínimas e do subsídio de refeição

1-O anexo II previsto no número 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, respetivamente alterado pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro e n.º 218/2022, de 1 de setembro, relativo à tabela de retribuições mínimas mensais, passa a ter a redação constante do anexo I da presente portaria.

2-O número 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, respetivamente alterado pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro e n.º 218/2022, de 1 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 11.º

[...]

1-O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 € por cada dia completo de trabalho.

2-(...)

3-(...)

4-(...))»

Artigo 3.º

Republicação

1-Nos termos do número 3 do artigo 519.º do Código do Trabalho é republicada, em anexo II, a portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos na redação em vigor.

2-Para efeitos da republicação referida no número anterior, é adotado o presente do indicativo na redação de todas as normas.

Artigo 4.º

Entrada em vigor e eficácia

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

2- As retribuições mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir 1 de abril de 2023.

Lisboa,

29 de junho de 2023 - O Ministro da Administração Interna, *José Luís Carneiro*.

29 de junho de 2023 - A Ministra da Justiça, *Catarina Sarmento e Costa*.

30 de junho de 2023 - O Ministro da Economia e do Mar, *António Costa Silva*.

30 de junho de 2023 - O Ministro da Cultura, *Pedro Adão e Silva*.

30 de junho de 2023 - O Ministro da Saúde, *Manuel Pizarro*.

1 de julho de 2023 - O Ministro do Ambiente e da Ação Climática, *Duarte Cordeiro*.

3 de julho de 2023 - A Ministra da Agricultura e da Alimentação, *Maria do Céu Antunes*.

3 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

ANEXO I

(Altera o anexo II da Portaria n.º 218/2022, de 1 de setembro)

Retribuições mínimas

Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Diretor de serviços Secretário-geral	1 201,97 €
II	Analista de informática Chefe de serviços Contabilista certificado Inspetor administrativo	1 166,40 €
III	Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III	1 090,94 €
IV	Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	1 004,70 €
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I Vigilante de 1. ^a	929,24 €
VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1. ^a Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor Vigilante de 2. ^a	875,34 €
VII	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a	789,10 €

VIII	Assistente administrativo de 2. ^a Assistente de consultório de 1. ^a Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Rececionista de 1. ^a	778,32 €
IX	Assistente administrativo de 3. ^a Assistente de consultório de 2. ^a Cobrador de 2. ^a Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2. ^a Operador de tratamento de texto de 1. ^a Rececionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	772,93 €
X	Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano) Contínuo de 1. ^a Operador de tratamento de texto de 2. ^a Porteiro de 1. ^a Rececionista de 2. ^a (até 4 meses) Telefonista de 2. ^a	767,54 €
XI	Contínuo de 2. ^a Porteiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza	760,00 €

ANEXO II

(A que se refere o artigo 3.º)

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente portaria é aplicável no território do continente às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam a profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A presente portaria não é aplicável:

- a) Às relações de trabalho em que sejam parte empregadores que exerçam atividade pela qual se possam filiar em associação de empregadores legalmente constituída;
- b) Às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 2.º

Classificação profissional, definição de funções e níveis de qualificação

1- O trabalhador é classificado de acordo com as funções desempenhadas numa das profissões cuja definição consta do anexo I.

2- As profissões abrangidas pelo presente regulamento são enquadradas na estrutura de níveis de qualificação constante do anexo III.

Artigo 3.º

Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e vigilante é de 18 anos.

2- A posse de diploma ou certificado de qualificações obtido no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3- O trabalhador habilitado com o documento referido no número anterior admitido para assistente administrativo é integrado no nível IX da tabela de retribuições prevista no anexo II.

4- Pode ser admitida como técnico administrativo, técnico de apoio jurídico, técnico de computador, técnico de contabilidade, técnico de estatística, técnico de recursos humanos e técnico de secretariado pessoa habilitada com o ensino secundário (12.º ano de escolaridade) ou equivalente e formação específica na respetiva área ou seis anos de experiência profissional.

5- O empregador pode, no entanto, integrar em alguma das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

6- O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem preferência na admissão para profissões que possa desempenhar, desde que observe os critérios de admissão exigidos e esteja em igualdade de condições.

Artigo 4.º

Condições de acesso

1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Artigo 5.º

Exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador

1- O trabalhador que exerça funções inerentes a diversas profissões tem direito à correspondente retribuição mais elevada.

2-O trabalhador que substitua outro que esteja temporariamente impedido pelo período igual ou superior a 15 dias consecutivos em funções de outra ou outras profissões de retribuição mais elevada ou de uma categoria superior da mesma profissão tem direito à correspondente retribuição até que o trabalhador ausente regresse ao exercício das respetivas funções.

3-Na situação referida no número anterior, se o trabalhador exercer as funções durante 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados num período de 12 meses e o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo tem direito a ingressar na profissão a que corresponda remuneração mais elevada ou na categoria da mesma profissão em que o substituído estava integrado.

4-O trabalhador qualificado em profissão a que corresponda retribuição mais elevada, nos termos do número anterior, pode igualmente exercer com regularidade funções da sua anterior profissão.

Artigo 6.º

Transferência entre empresas associadas

Se o trabalhador for admitido por empregador que seja associado de outro a quem tenha prestado serviço, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado ao anterior empregador.

Artigo 7.º

Duração do trabalho e descanso semanal

1-O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas.

2-O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, contínuo ou descontínuo, além do dia de descanso semanal obrigatório.

Artigo 8.º

Feridos

Além dos feriados obrigatórios devem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, em substituição de qualquer destes, outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Artigo 9.º

Retribuições

1-As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores constam da tabela prevista no anexo II.

2-Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) : (Hs \times 52)$$

sendo:

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

Hs = Período normal de trabalho semanal.

Artigo 10.º

Abono para falhas

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no nível IX da tabela de retribuições mínimas prevista no anexo II.

Artigo 11.º

Subsídio de refeição

1-O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 € por cada dia completo de trabalho.

2-O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio previsto no número anterior ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, quando a sua prestação de trabalho diário seja igual ou superior a cinco horas, calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3-O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4-O trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição se o empregador fornecer integralmente as refeições ou participar no respetivo preço com um valor não inferior ao previsto no número 1.

Artigo 12.º

Diuturnidades

1- O trabalhador tem direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional de 3 % da retribuição do nível VII da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial são calculadas com base na retribuição prevista no nível VII correspondente ao respetivo período normal de trabalho.

3- O disposto no número 1 não é aplicável a trabalhador de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.

4- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.

5- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

6- As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

Artigo 13.º

Deslocações

1- Entende-se por «deslocação em serviço» a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por «local de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afeto se o local de trabalho não for fixo.

3- No caso de deslocação em serviço o trabalhador tem direito ao pagamento de:

a) Alimentação e alojamento se não puder pernoitar na residência habitual, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas;

b) Horas suplementares correspondentes ao trabalho, aos trajetos e às esperas efetuados fora do horário de trabalho;

c) Transporte ou do valor correspondente a 28 % do preço do litro do combustível utilizado à data, de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria na falta de viatura fornecida pelo empregador.

4- As deslocações entre o continente e as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

Artigo 14.º

Revogação da regulamentação anterior

É revogada a regulamentação de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica aprovada pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.º 1636/2007, n.º 1548/2008, n.º 191/2010, n.º 1068/2010, n.º 210/2012 e n.º 382/2015, respetivamente, publicadas nos *Diários da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro de 2007, n.º 252, de 31 de dezembro de 2008, n.º 68, de 8 de abril de 2010, n.º 203, de 19 de outubro de 2010, n.º 134, de 12 de julho de 2012 e n.º 209, de 29 de outubro de 2015.

Artigo 15.º

Entrada em vigor e eficácia

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

2- As retribuições mínimas mensais previstas no anexo II e as disposições de natureza pecuniária produzem efeitos a partir 1 de abril de 2023.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Analista de funções - Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho, escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, direto e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, ações e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «por que o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe 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, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, 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 de consultório - Auxilia o médico executando trabalhos que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e de registo do movimento relativo a transações 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 do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento 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 departamento segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de trabalhadores auxiliares - Dirige e coordena as atividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contabilista certificado - Planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade das entidades segundo os planos de contas oficialmente aplicáveis ou o sistema de normalização contabilística, conforme o caso, respeitando as normas legais, os princípios contabilísticos vigentes e as orientações das entidades com competências em matéria de normalização contabilística; Assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal; Assina, conjuntamente com o representante legal da entidade, as respetivas demonstrações financeiras e declarações fiscais, fazendo prova da sua qualidade, nos termos e condições definidos pela Ordem, sem prejuízo da competência e das responsabilidades cometidas pela lei comercial e fiscal aos respetivos órgãos. Exerce funções de consultoria nas áreas da contabilidade e da fiscalidade; Intervém, em representação dos sujeitos passivos por cujas contabilidades sejam responsáveis, na fase graciosa do procedimento tributário e no processo tributário, até ao limite a partir do qual, nos termos legais, é obrigatória a constituição de advogado, no âmbito de questões relacionadas com as suas competências específicas; Desempenha quaisquer outras funções definidas por lei, relacionadas com o exercício das respetivas funções, designadamente as de perito nomeado pelos tribunais ou por outras entidades públicas ou privadas.

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de informática - Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido: confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento, indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador, certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido, compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados, assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos, informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções com vista à resposta.

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa ou de um ou 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 do organismo ou 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.

Documentalista - Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa: faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

Inspetor administrativo - Efetua a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação, aciona e vigia o tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, classifica, cataloga e mantém atualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras, máquinas de corte e separação de papel, fax e outras.

Operador de tratamento de texto - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador, revê a documentação a fim de detetar erros e proceder às necessárias correções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Planeador de informática - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento de suportes de informática necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se, vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.

Programador de informática - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

Rececionista - Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de apoio jurídico - Efetua, controla e coordena num departamento ou escritório as tarefas técnico-administrativas relacionadas com assuntos jurídicos, tais como: seleção e compilação de textos legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreço; analisa os processos e a correspondência relativos aos assuntos de que está incumbido, bem como a eventual distribuição a outros funcionários; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos nos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas e depósitos; acompanha o andamento dos processos e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efetua os preparos a fim de que as ações sigam os trâmites legais.

Técnico de computador - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respetivo; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias,

extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de estatística - Efetua, controla e ou coordena atividades estatísticas a partir de fontes de informação normais ou especiais utilizando programas informáticos normalizados: controla e ou coordena atividades estatísticas, implementando, quando necessário, novos métodos; zela pelo cumprimento de prazos de receção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa ou elabora diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos e elabora sínteses relativas a provisões, produção, encomendas, vendas, números de consumidores, receitas ou outros; verifica e controla as informações obtidas.

Técnico de recursos humanos - Supervisiona e ou realiza um conjunto de atividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções, definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve ações e procedimentos relativos à manutenção atualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisiona a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a otimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisiona e ou realiza a gestão provisional dos efetivos através da apreciação das capacidades atuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; supervisiona a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e seleção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, acolhimento e integração mais adequadas à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

Técnico de secretariado - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, telefax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações.

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares; manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador de limpeza - Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

Tradutor - Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Vigilante - No exercício de funções organizadas pela entidade empregadora, em proveito próprio e em regime de autoproteção, autorizada nos termos da legislação aplicável: vigia e protege pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público; previne a prática de crimes; controla a entrada, a presença e a saída de pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público; previne a prática de crimes em relação ao objeto da sua proteção; executa serviços de resposta e intervenção relativamente a alarmes

que se produzam em centrais de receção e monitorização de alarmes; realiza revistas pessoais de prevenção e segurança, quando autorizadas expressamente por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, sujeitos a medidas de segurança reforçada.

ANEXO II

Retribuições mínimas**Tabela de retribuições mínimas mensais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Diretor de serviços Secretário-geral	1 201,97 €
II	Analista de informática Chefe de serviços Contabilista certificado Inspetor administrativo	1 166,40 €
III	Programador de informática Tesoureiro Técnico de apoio jurídico III Técnico de computador III Técnico de contabilidade III Técnico de estatística III Técnico de recursos humanos III	1 090,94 €
IV	Técnico de apoio jurídico II Técnico de computador II Técnico de contabilidade II Técnico de estatística II Técnico de recursos humanos II	1 004,70 €
V	Chefe de secção Técnico de apoio jurídico I Técnico de computador I Técnico de contabilidade I Técnico de estatística I Técnico de recursos humanos I Vigilante de 1. ^a	929,24 €
VI	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Planeador de informática de 1. ^a Técnico administrativo Técnico de secretariado Tradutor Vigilante de 2. ^a	875,34 €
VII	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a	789,10 €

VIII	Assistente administrativo de 2. ^a Assistente de consultório de 1. ^a Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Rececionista de 1. ^a	778,32 €
IX	Assistente administrativo de 3. ^a Assistente de consultório de 2. ^a Cobrador de 2. ^a Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2. ^a Operador de tratamento de texto de 1. ^a Rececionista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	772,93 €
X	Assistente administrativo de 3. ^a (até um ano) Contínuo de 1. ^a Operador de tratamento de texto de 2. ^a Porteiro de 1. ^a Rececionista de 2. ^a (até 4 meses) Telefonista de 2. ^a	767,54 €
XI	Contínuo de 2. ^a Porteiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza	760,00 €

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**1- Quadros superiores:**

Analista de informática;
Chefe de serviços;
Contabilista certificado;
Diretor de serviços;
Inspetor administrativo;
Secretário-geral.

2- Quadros médios:**2.1- Técnicos administrativos:**

Programador de informática;
Técnico de apoio jurídico (III, II e I);
Técnico de computador (III, II e I);
Técnico de contabilidade (III, II e I);
Técnico de estatística (III, II e I);
Técnico de recursos humanos (III, II e I);
Tesoureiro.

4- Profissionais altamente qualificados:**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Analista de funções;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Documentalista;
Planeador de informática (de 1.^a e 2.^a);
Técnico de secretariado;
Técnico administrativo;
Tradutor;
Vigilante (de 1.^a e 2.^a).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Assistente administrativo (de 1.^a, 2.^a e 3.^a);
Assistente de consultório (de 1.^a e 2.^a);
Caixa;
Chefe de trabalhadores auxiliares;
Cobrador (de 1.^a e 2.^a);
Controlador de informática (de 1.^a e 2.^a);
Operador de computador (de 1.^a e 2.^a);
Operador de máquinas auxiliares (de 1.^a e 2.^a);
Operador de tratamento de texto (de 1.^a e 2.^a);
Rececionista (de 1.^a e 2.^a);
Telefonista (de 1.^a e 2.^a).

6- Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo de 3.^a (até um ano);
Contínuo (de 1.^a e 2.^a);
Porteiro (de 1.^a e 2.^a);
Rececionista de 2.^a (até quatro meses);
Trabalhador de limpeza.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

(Revisão do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2020, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022).

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCTCláusula 1.^a**Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

Cláusula 2.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1-O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3-O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

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

5-As negociações têm 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.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 414,00
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 197,00
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 068,00
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 035,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	942,00
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	850,00
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	825,00
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	818,00
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista	808,00
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	798,00

XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	788,00
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	778,00
XIII	Praticante	760,00

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 15,15 €;

Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 65,90 €;

Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 6,65 €;

Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 7,70 €;

Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 43,65 €.

Lisboa, 21 de junho de 2023.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

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

5- As negociações têm 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.

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e enquadramento profissionais

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação e enquadramento profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3-O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4-No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5-Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6-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

Substituição temporária

1-Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo no disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2-No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3-Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número um, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4-Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Contrato de trabalho

1-Sem prejuízos das obrigações respeitantes ao dever de informação, que podem ser transmitidas por anexo ou declaração, o contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2-No ato de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II, trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

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

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem 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 efectivos na empresa.

Cláusula 12.^a

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

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

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

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

Cláusula 13.^a

Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

CAPÍTULO III

Dos deveres laborais

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) 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, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 14.^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- O empregador e os trabalhadores entre si não podem praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, 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 15.^a

Deveres do trabalhador

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

- h)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 16.^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 no presente CCT;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, 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 previstos na lei;
- h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, 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.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

CAPÍTULO IV

Da duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e as 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 20.^a, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea *a)*;

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

5- O acordo previsto no número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou

serviços que funcionem ao fim de semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

1- Nos casos previstos na alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

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

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 e as 7h00.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno que compreenda o período entre as 0h00 e as 5h00 e até ao limite total de onze horas.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 54.^a («Retribuição do trabalho noturno») e 52.^a («Retribuição de trabalho suplementar»).

CAPÍTULO V

Local de trabalho e deslocações em serviço

Cláusula 27.^a

Local habitual de trabalho - Princípio geral

1-O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2-Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3-O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 27.^a-A

Teletrabalho

1-O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos e com o conteúdo previsto na legislação em vigor.

2-O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo para prestação de teletrabalho celebrado especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

3-São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

4-Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para prestação de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

5-O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

6-Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar.

7-Nas demais disposições relativas à prestação de teletrabalho aplica-se a legislação em vigor.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamento

1-A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2-A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3-No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4-Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Viagem em serviço

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1-O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

1-Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois 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) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3-Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4-O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2-Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

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

4-Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5-A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

Alteração de marcação do período de férias

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

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

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

Cláusula 37.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feridos

Cláusula 38.^a

Feridos

1- São considerado feridos obrigatórios os como tal previstos na lei.

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

3- São ainda considerados feridos a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 40.º-A;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto 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 necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

Cláusula 40.^a-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 descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

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.

Cláusula 41.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

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

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

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de 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 k) do número 2 da cláusula 40.^a (Tipos de faltas), quando excedam o limite legal;

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

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuiçãoCláusula 44.^a**Licença sem retribuição**

- 1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.
- 3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.
- 5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Da retribuição e outras prestações pecuniáriasCláusula 45.^a**Definição de retribuição**

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

sendo:

- Rh = Retribuição horária;
- Rm = Retribuição mensal;
- n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a**Pagamento da retribuição**

- 1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.
- 2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.
- 3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.^a**Retribuição mínima**

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

Cláusula 48.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.^a, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantenham ao serviço em 31 de dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de novembro.

Cláusula 52.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) O trabalho suplementar superior a 100 horas é pago a 75 % a partir da 2.^a hora;

c) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea b) do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.^a, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.^a (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas *a)* e *b)*;
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c)*.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Da disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Perda de dias de férias;

- d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
 - e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.
- 5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.^a

Procedimento e prescrição

- 1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.
- 2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.
- 3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.
- 4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.
- 5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho

- 1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar por:
- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - b) Caducidade;
 - c) Revogação por acordo das partes;
 - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - e) Despedimento colectivo;
 - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
 - g) Despedimento por inadaptação;
 - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
 - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
 - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
 - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.
- 4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.
- 5- Para efeitos no disposto nas alíneas a) e b) do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.^a-A

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

1-O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação.

2-Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a vinte dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3-Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4-Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5-A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 60.^a-B

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1-O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme, tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2-Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de trinta dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias, se for de duração inferior.

3-Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 61.^a

Certificado de trabalho

1-Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2-O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3-Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 62.^a

Proteção na parentalidade

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

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

Cláusula 63.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

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

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

Cláusula 64.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 66.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 67.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

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

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

Cláusula 67.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Proteção da segurança e saúde

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

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

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

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

Cláusula 69.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

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

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

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

Cláusula 70.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

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

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

CAPÍTULO XI

Da formação profissional

Cláusula 71.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

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

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 73.^a

Formação no local de trabalho

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 74.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

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

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

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

Cláusula 75.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Segurança, higiene, e saúde no trabalho

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

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 77.^a

Saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, excepto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acor-

do com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 79.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem promover ações de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

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

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

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Dos direitos sindicais

Cláusula 80.^a

Direito à actividade sindical

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 81.^a

Quotização sindical

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

CAPÍTULO XIV

Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

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

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

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

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

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

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

Cláusula 85.^a

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Com a entrada em vigor do presente contrato são revogados os contratos coletivos de trabalho para a indústria farmacêutica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.^a

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Proceda ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efectuando operações de *telemarketing*.

Auxiliar administrativo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Delegado comercial - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

Director de serviços - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

Director técnico - Trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica, é classificado como director técnico coordenador.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; Pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador de armazém - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Embalador-encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

Empregado de serviços externos - Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; Procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Motorista - Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

Operador de logística - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Operador de máquinas - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Praticante - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de «telefonista/recepcionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/recepcionista».

Secretário(a) de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente de armazém - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

Técnico administrativo - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; Pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

Técnico de computador - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

Técnico especializado - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico estagiário - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

Técnico de informática - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de secretariado - Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/recepcionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador

III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza
XIII	Praticante

ANEXO III

Evolução na carreira profissional**1- Operadores de logística**

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria.

2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I.

3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria.
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito.

4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário.
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 414,00
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 197,00
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 068,00
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 035,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	942,00
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	850,00
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	825,00
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	818,00
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista	808,00
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	798,00

XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	788,00
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	778,00
XIII	Praticante	760,00

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 15,15 €;

Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 65,90 €;

Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 6,65 €;

Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 7,70 €;

Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 43,65 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 50 empresas e 1000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de junho de 2023

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário.

Depositado em 3 de julho de 2023, a fl. 34 do livro n.º 13, com o n.º 211/2023, 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 APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por acordo, obriga, por um lado, todas as administrações portuárias subscritoras a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA e, por outro lado, todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, representados/as pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, doravante designada por FECTRANS.

2-O presente acordo é aplicável em todo o território continental e abrange cerca de 53 trabalhadores/as que se encontram ao serviço das administrações portuárias referidas no número anterior.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-O presente acordo tem efeitos retroativos a dia 1 de outubro de 2022 e vigorará por um período de dois anos.

2-Decorrido o prazo mencionado no número anterior o acordo renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1-O presente acordo não poderá ser revisto antes de decorridos seis meses após a data da sua entrada em vigor.

2-No caso de apresentação de proposta de revisão, que revestirá a forma escrita, a outra parte deverá responder, fundamentadamente e por escrito, nos 60 dias imediatos, contados da data da sua receção.

3-As negociações iniciar-se-ão nos 30 dias seguintes à receção da resposta à proposta de revisão.

Cláusula 4.^a

Denúncia do acordo

O presente acordo pode ser denunciado, por qualquer das partes, para o final do seu período de vigência, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termo do prazo de vigência, acompanhada de proposta negocial global, escrita e fundamentada.

CAPÍTULO II

Denúncia e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

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- Se o período experimental durar mais de 60 dias a denúncia do contrato por parte da administração portuária depende de aviso prévio de 7 dias.

3- Se o período experimental durar mais de 120 dias a denúncia do contrato por parte da administração portuária depende de aviso prévio de 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 6.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- À cessação da relação de trabalho aplica-se o regime legal correspondente à natureza do vínculo contratual existente.

2- Nas situações de despedimento por iniciativa da administração portuária, que confira direito a indemnização, esta será calculada tendo por referência o pagamento da remuneração base auferida, incluindo diuturnidades, no mínimo, de 45 dias por cada ano completo de antiguidade.

3- Para efeito do cálculo da indemnização previsto no número anterior, será considerado ainda o valor do subsídio de turno que o/a trabalhador/a aufera à data da cessação do contrato, desde que se verifiquem as condições previstas nos números 1 e 2 do número 37.º da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro.

CAPÍTULO III

Poder disciplinar

Cláusula 7.^a

Poder disciplinar

1- Em matéria disciplinar e sem prejuízo do referido nos números seguintes, aos/às trabalhadores/as das administrações portuárias com contrato de trabalho em funções públicas aplica-se o regime jurídico previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e aos/às restantes o regime previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- Independentemente do regime legal aplicável, as administrações portuárias no exercício do seu poder disciplinar deverão prosseguir critérios de equidade na aplicação dos respetivos regimes disciplinares, para que haja uniformidade na aplicação de sanções.

3- Não poderá ser aplicada mais do que uma sanção pela mesma infração.

CAPÍTULO IV

Desempenho de funções diferentes

Cláusula 8.^a

Princípio geral

1- O/a trabalhador/a deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para a qual foi contratado/a.

2- A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o/a trabalhador/a de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa, quando o interesse do serviço o exija, haja acordo do/a trabalhador/a e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição.

3- Decorrido o período de um ano, caso de verifique a necessidade de prolongar o exercício de funções, o conselho de administração poderá autorizar a manutenção do/a trabalhador/a em exercício dessas funções tendo, neste caso, o/a trabalhador/a direito à integração na categoria e grupo profissional correspondente à função exercida.

4- O disposto no número anterior não se aplica aos/às trabalhadores/as que estejam a exercer funções, ou cargos de direção ou chefia, em regime de substituição, situação em que o exercício de funções diferentes se pode prolongar durante todo o período de ausência efetiva do/a trabalhador/a substituído/a.

CAPÍTULO V

Admissão e evolução profissional

Cláusula 9.^a

Admissão de pessoal - Princípio geral

1- A admissão para todas as carreiras que compõem o quadro de pessoal das administrações portuárias, far-se-á mediante a celebração de contrato individual de trabalho.

2- No preenchimento de postos de trabalho privilegiar-se-á o recrutamento interno desde que haja candidatos com perfil e habilitações literárias e profissionais adequadas.

3- A admissão far-se-á em regra, pelo grau correspondente ao início da carreira, podendo o conselho de administração, reconhecida a necessidade funcional e o perfil do/a candidato/a, autorizar o recrutamento para grau diferente do de início de carreira.

4- Caso não seja possível o preenchimento de vaga através do exposto no número 2 anterior, os pedidos de transferência entre administrações portuárias serão incluídos nos processos de recrutamento e seleção externo e, em caso de empate, será dada preferência a candidatas/as com experiência relevante para a função nas administrações portuárias.

Cláusula 10.^a

Admissão de mestre de tráfego local, motorista marítimo e marinheiro

1- A admissão para as carreiras de mestre de tráfego local e de motorista marítimo, previstas no anexo II-A da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, faz-se para o grau 3.

2- O acesso ao grau 2 das carreiras de mestre de tráfego local e de motorista marítimo exige a permanência, mínima, de 2 anos no grau 3.

3- A admissão para a carreira de marinheiro/a, prevista no anexo II-A da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, faz-se para o grau 4.

4- A evolução na carreira de marinheiro/a, depende da permanência mínima de 2 anos em cada um dos graus.

5- O pessoal integrado nas carreiras de mestre de tráfego local, de motorista marítimo e de marinheiro/a que se encontre em grau inferior aos referidos nos números anteriores, acede à base remuneratória prevista para a respetiva admissão, não sendo o tempo de serviço prestado transferido para o novo grau.

Cláusula 11.^a

(Reativação de carreiras profissionais)

1- São reativadas as carreiras do grupo profissional 3 de adjunto de exploração, adjunto técnico e assistente administrativo, constantes do anexo II-A, da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro.

2- O acesso às referidas carreiras será feito através de reconversão, atentas as necessidades da administração portuária.

3- A descrição de funções das carreiras estabelecidas no número 1 e as condições de progressão são as definidas, respetivamente, no anexo III-A e anexo IV-A, da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro.

Cláusula 12.^a

Diferencial de carreira

1- O diferencial de carreira será pago 14 vezes por ano.

2- O cálculo das remunerações acessórias, incluindo o da remuneração horária para efeitos de trabalho extraordinário, incide sobre a base de remuneração com zero diuturnidades, detida pelo trabalhador/a, acrescida do diferencial de carreira com zero diuturnidades.

3-Os/as trabalhadores/as a quem tenha sido atribuído o diferencial de carreira, e que não sejam abonados/as pela tabela de chefias, manterão esse direito independentemente do resultado da avaliação do desempenho nos anos seguintes.

Cláusula 13.^a

Critérios de reconversão

Sempre que o/a trabalhador/a a reconverter já desempenhe efetivamente as funções correspondentes à nova carreira há mais de 6 meses, o processo de reconversão não carece de processos de avaliação e a reconversão produz efeitos imediatos.

CAPÍTULO VI

Duração e cumprimento horário de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1-O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2-Os limites máximos do período normal de trabalho devem constar de mapa de pessoal a publicar em portaria.

Cláusula 15.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do previsto no Decreto-Lei n.º 421/1999, de 21 de outubro, podem as administrações portuárias implementar horários flexíveis e ainda autorizar, a pedido do/a interessado/a, a redução, o aumento ou a exclusão do intervalo para descanso.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Clausula 16.^a

Retribuição - Princípios gerais

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

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

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao/à trabalhador/a.

4- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao/à trabalhador/a por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do/a trabalhador/a e, ainda, com as necessárias adaptações, as importâncias relativas a abono para falhas e ao subsídio de refeição.

Clausula 17.^a

Remuneração mensal

O valor mensal de cada base de remuneração e correspondentes diuturnidades é o que constar das tabelas salariais específicas das administrações portuárias, publicadas nos termos da lei, e que não são objeto de acordo nesta convenção.

Cláusula 18.^a**Retribuição das chefias que auferem pela carreira**

1- Sempre que ao abrigo do disposto no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 421/1999, de 21 de outubro, e do número 12.º-1 da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, um/a titular de cargo de direção ou chefia opte pela remuneração base da respetiva carreira, o valor de subsídio de isenção de horário de trabalho auferido manter-se-á até ao final da comissão de serviço, podendo o mesmo vir a ser reavaliado em caso de renovação da comissão de serviço.

2- A opção referida no número anterior opera-se logo que o valor da remuneração base e diuturnidades do/a titular do cargo de direção e chefia seja inferior ao valor da remuneração base e diuturnidades do respetivo lugar de carreira.

Cláusula 19.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

1- Ao trabalho extraordinário e respetiva remuneração, aplica-se o estabelecido nos números 43.º e seguintes da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro.

2- Nos serviços operacionais, ao trabalho extraordinário aplicam-se os seguintes princípios:

- a) Ao trabalho prestado em regime de antecipação aplicam-se os mesmos critérios do trabalho em prolongamento;
- b) O/a trabalhador/a convocado/a para um período de 4 horas pode ser convocado/a para outro período de 4 horas no mesmo dia.

Cláusula 20.^a**Regime de isenção de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nos números 52.º e 52.º-A da Portaria n.º 1098/1999, 21 de dezembro, com a redação dada pela Portaria n.º 1182/2004, de 14 de setembro, a atribuição do regime de isenção de horário de trabalho implica a celebração de acordo escrito com o/a trabalhador/a do qual conste:

- a) A modalidade do regime;
- b) O período de abrangência da isenção do horário de trabalho;
- c) A respetiva retribuição específica.

2- O valor do subsídio de isenção de horário de trabalho a atribuir aos/às titulares de cargos de direção e chefia, bem como a todos/as os/as restantes trabalhadores/as, não poderá ultrapassar os 35 % da remuneração base com zero diuturnidades da respetiva tabela salarial.

3- Os/as titulares de cargos de direção e chefia que à data de entrada em vigor do presente acordo usufruam de subsídio de isenção de horário de trabalho de valor superior a 35 % manterão o respetivo subsídio até ao fim da comissão de serviço, sendo o mesmo revisto em caso de renovação da comissão de serviço.

4- Nos serviços operacionais, a sujeição ao regime de isenção de horário de trabalho será na modalidade de observância do período normal de trabalho semanal e contempla os seguintes princípios:

- a) Sem prejuízo de outros horários a fixar por acordo com o sindicato, a flexibilização do cumprimento do horário de trabalho diário pode ocorrer num dos seguintes horários 8h00/17h00, 13h00/20h00 ou 17h00/24h00;
- b) A possibilidade de prolongar ou antecipar o respetivo horário de trabalho diário sem que tal implique o pagamento de trabalho extraordinário, dentro do período de abrangência do IHT;
- c) A compensação das horas de trabalho apuradas que ultrapassem o período normal de trabalho deverá ser concretizada no prazo de 120 dias, salvo se for acordado outro prazo com o/a trabalhador/a;
- d) Decorrido o prazo referido na alínea anterior, as horas não compensadas serão pagas.

5- O trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho não é considerado trabalho noturno.

6- É permitida a existência de uma bolsa de cinco dias de descanso compensatório a utilizar por acordo entre o/a trabalhador/a e a respetiva administração portuária.

Cláusula 21.^a**Remunerações acessórias**

1- Os/as trabalhadores/as que em função da organização de trabalho em equipa, de acordo com a qual ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo (escala) e que, em razão dessa

organização do trabalho, auferem subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio de trabalho aos sábados, domingos e feriados, conjuntamente ou não com subsídio de turno e que venham a ser retirados/as daquele regime, por iniciativa das administrações portuárias, manterão o direito a receber as respetivas remunerações acessórias, nos termos do regulamentado no número 37.º, da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro.

2- A manutenção das remunerações acessórias, nos termos do número 1, da presente cláusula, bem como a manutenção do subsídio de turno, definida no número 37.º da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, aplica-se igualmente quando ocorram alterações nas competências de gestão do serviço em causa, que impliquem que as referidas competências deixem de ser, em exclusivo, responsabilidade das administrações portuárias e sempre que esses/as trabalhadores/as sejam transferidos/as ou cedidos/as para as novas entidades.

3- No caso em que a indisponibilidade do/a trabalhador/a, a que se refere o número 37.º-7 da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, resultar de causa que não lhe seja imputável ou de incumprimento por parte do empregador de normas legais ou convencionais, mantêm-se os direitos consagrados no número 37.º da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, bem como os estabelecidos na presente cláusula.

4- A manutenção das remunerações acessórias previstas na presente cláusula, aplica-se ainda aos/às trabalhadores/as que por incapacidade para o normal exercício da sua função, devidamente comprovada por junta médica e relatório da medicina do trabalho, não possam continuar a trabalhar naquele regime.

5- O/A trabalhador/a abrangido pelo número 4 da presente cláusula mantém o valor das remunerações acessórias auferidas à data em que lhe for reconhecida a incapacidade, mantendo o direito à perceção dos respetivos montantes, não atualizáveis, enquanto durar esta situação.

6- O regime previsto na presente cláusula não será aplicável quando o/a trabalhador/a preencha os requisitos mínimos exigidos para aposentação/reforma ou seja abrangido/a no âmbito de qualquer processo de aposentação/reforma antecipada.

Cláusula 22.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho prestado em regime de turnos não é considerado trabalho noturno.

3- A remuneração do trabalho noturno será superior em 25 % à remuneração correspondente a trabalho equivalente, normal ou extraordinário, prestado durante o período diurno.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- Os/as trabalhadores/as da carreira de tesoureiro/a têm direito a um abono para falhas no valor de 15 % da remuneração base com zero diuturnidades do grau de ingresso da respetiva carreira.

2- Tratando-se de titular de chefia da tesouraria, a percentagem referida no número anterior é de 20 %.

3- Os/as trabalhadores/a designados/as responsáveis por fundos permanentes, bem como aqueles/as que tenham à sua guarda outros valores, podem, nos termos a determinar pelas administrações portuárias beneficiar de um abono para falhas, cujo valor não pode exceder o que for recebido pelos/as trabalhadores/as da carreira de tesoureiro/a, sendo dispensada a prestação de caução.

Cláusula 24.^a

Deslocações em serviço

1- O valor diário de ajudas de custo para deslocações em território nacional é de 50,00 € e para deslocações ao estrangeiro de 90,00 €, aplicando-se o regime jurídico do setor público empresarial, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Sempre que a deslocação implique alojamento do/a trabalhador/a, cabe à administração portuária assegurar o pagamento do alojamento e proporcionar, sempre que possível, o fornecimento desse serviço, tendo o/a trabalhador/a direito ao abono dos valores referidos no número anterior.

3- Sempre que a administração portuária não possa assegurar o fornecimento do alojamento, o/a trabalhador/a será reembolsado/a mediante apresentação de documento comprovativo da despesa.

CAPÍTULO VIII

Regime de férias, faltas e licenças

Cláusula 25.^a

Duração do período de férias

1- Todos/as os/as trabalhadores/as das administrações portuárias têm direito, independentemente do respetivo vínculo contratual, a um período anual de férias com a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 da presente cláusula acresce ainda um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado na administração pública e/ou nas administrações portuárias.

3- No caso de cessação do impedimento prolongado, por motivo de doença, iniciado no ano anterior, o/a trabalhador/a mantém o direito a 22 dias úteis de férias, desde que a referida cessação ocorra até ao final do 1.º trimestre do ano de gozo das férias.

Cláusula 26.^a

Tolerância de ponto

1- O trabalho prestado em dia de tolerância de ponto dá direito a que o/a trabalhador/a goze um dia de folga compensatória na semana seguinte, ou noutro dia a acordar com a administração portuária.

2- Na impossibilidade de gozo do dia de folga atrás referido, o/a trabalhador/a terá direito à remuneração, considerando-se o trabalho prestado como trabalho extraordinário.

3- Nos dias em que o/a trabalhador/a goze a folga compensatória por prestação de trabalho em dia de tolerância a que tem direito, não perderá o respetivo subsídio de alimentação, à semelhança das demais folgas compensatórias.

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas/Subsídio de alimentação

Sempre que determinada falta seja justificada, em resultado da adição de períodos de ausência do/a trabalhador/a inferiores ao período normal de trabalho diário, não há lugar à perda de qualquer valor de subsídio de alimentação.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 28.^a

Prestações sociais

1- As administrações portuárias, sem prejuízo das especificidades de cada empresa, comprometem-se a avaliar a possibilidade de harmonizar, durante o período de vigência do presente acordo, a natureza dos apoios sociais concedidos aos/às trabalhadores/as.

2- A pedido do/a trabalhador/a pode a administração portuária, em caso de ausência superior a 30 dias seguidos, por motivo de doença, abonar uma compensação correspondente à remuneração perdida, durante o período de ausência e até ao limite de 90 dias por ano e/ou durante todo o tempo em que se verificar o internamento.

3- A compensação correspondente à remuneração perdida poderá ser concedida ao/à trabalhador/a em caso de ausência para prestar assistência inadiável ou imprescindível a filho/a ou equiparado/a, cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum, e parente ou afim na linha reta ascendente, em caso de doença crónica, oncológica, acidente ou hospitalização, com o limite do período de ausência justificada, fixada por lei para cada caso, devendo, para efeitos de cálculo da compensação, ser apresentado o comprovativo exigido no número seguinte.

4- Para efeitos de cálculo da compensação referida nos números 2 e 3, o/a requerente terá de apresentar comprovativo do abono pago pelas entidades competentes correspondente ao período de ausência.

Cláusula 29.^a

Descanso adicional

1- Como forma de incentivar e reconhecer o desempenho profissional, serão atribuídos, anualmente, 3 dias de descanso adicional a todos/as os/as trabalhadores/as que tenham obtido como resultado de avaliação a notação de igual ou superior a favorável, vencendo-se o seu gozo no ano seguinte ao que respeitar a avaliação.

2- A ausência de avaliação de desempenho não constitui razão para a não atribuição dos dias de descanso adicional, devendo nessa circunstância ser tida como referência a última notação de avaliação de desempenho atribuída ao/à trabalhador/a sendo que, no caso da ausência de avaliação de desempenho por motivo de inexistência de contacto funcional por período superior a 6 meses, não haverá lugar à atribuição de 3 dias adicionais.

3- Os dias de descanso adicional referidos no número anterior só podem ser gozados no decurso do ano em que se vencem, não podendo ser gozados por antecipação ou prolongamento de dia(s) de férias, salvo se por conveniência de serviço.

4- Se por razões de serviço não imputáveis ao/à trabalhador/a, se verificar a impossibilidade do gozo de dias de descanso adicional no ano em que se vencem, os mesmos transitam para o ano seguinte, tendo nesse caso o mesmo tratamento que é dado aos dias de férias acumulados, nos termos do Código do Trabalho.

5- No caso da lei aplicável consagrar um período de férias adicional ao atualmente vigente, os dias concedidos pela presente cláusula serão convolados em dias de férias até ao limite do novo período legalmente atribuído.

Cláusula 30.^a

Harmonização de regulamentação

1- As administrações portuárias comprometem-se a desenvolver esforços para que, no período de vigência do presente acordo, seja adotado um sistema de avaliação do desempenho baseado nos mesmos princípios e regras.

2- As administrações portuárias, comprometem-se do mesmo modo, a procurar harmonizar entre si, as regulamentações internas aplicáveis aos/às seus/suas trabalhadores/as.

Cláusula 31.^a

Subsídio de alimentação

1- Todos os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 11,00 € (onze euros).

2- O previsto no número anterior não prejudica a competência das administrações portuárias de atualizarem o valor do subsídio de alimentação.

Cláusula 32.^a

Manutenção do seguro de saúde

1- As administrações portuárias diligenciarão no sentido dos/as trabalhadores/as beneficiários/as do regime geral de Segurança Social, que passem à situação de reforma, mantenham o seguro de saúde que vinham usufruindo enquanto trabalhadores/as no ativo, passando a constituir encargo do/a trabalhador/a o correspondente custo.

2- O/a trabalhador/a interessado/a deverá requerer à respetiva administração portuária, a manutenção do seguro previsto no número anterior, até 60 dias após a data de início da situação de reforma.

Cláusula 33.^a

Concessão de dia de aniversário

1- É concedida tolerância no dia de aniversário do/a trabalhador/a, desde que coincida com dia de trabalho, devendo ser gozada no próprio dia.

2- Se por razões de serviço a tolerância não puder ser gozada no dia de aniversário do/a trabalhador/a, deve a mesma ser usufruída em dia a acordar entre o/a trabalhador/a e o serviço, prescrevendo no último dia do mês subsequente ao dia de aniversário se a impossibilidade for imputável ao/à trabalhador/a, não havendo lugar a qualquer compensação remuneratória.

3- O gozo deste dia não implica desconto de subsídio de alimentação.

Cláusula 34.^a

Aposentação/reforma

As administrações portuárias e a FECTRANS comprometem-se a desenvolver esforços no sentido de acordar num programa comum relativo a regras de aposentação/reforma de trabalhadores/as das administrações portuárias, que atenda ao particular desgaste das profissões deste setor de atividade.

Cláusula 35.^a

Cláusula transitória

As administrações portuárias e a FECTRANS comprometem-se a desenvolver esforços para uma revisão das carreiras e funções existentes.

Lisboa, 15 de fevereiro de 2023.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Cláudia de Amorim Castro Soutinho, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 14 de fevereiro de 2023.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Eduardo Elisio Silva Peralta Feio, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 14 de fevereiro de 2023.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Eduardo Elisio Silva Peralta Feio, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 14 de fevereiro de 2023.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa SA:

Carla Maria Lamego Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 14 de fevereiro de 2023.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra SA:

Carla Maria Lamego Ribeiro, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração com poderes delegados pelo Conselho de Administração em reunião de 14 de fevereiro de 2023.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

Fernanda da Luz Lamego Albino, na qualidade de vogal do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 10 de fevereiro de 2023.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Aristides Manuel Rolo Bicho, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, na qualidade de mandatário.

Renato José Fernandes Penas, na qualidade de mandatário.

Carlos Manuel da Palma Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos 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 junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 209/2023, 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 Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

Aos 4 dias do mês de abril de 2023, a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 504 877 399, com o capital social de 25 266 000,00 € (vinte e cinco milhões, duzentos e sessenta e seis mil euros), com sede na Avenida da República, n.º 32, 3.º andar esquerdo, 1050 - 193 em Lisboa, neste acto representada pelo Engenheiro Alberto Toledano Sanchez, e pelo Dr. Jose Carlos Granados Pablos, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal neste acto representado por Maria José de Jesus Fernandes Madeira, Susy Fabrícia Leandro Pires e Ivo Monteiro dos Santos na qualidade de, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AAVI, acordaram em negociações diretas a revisão global do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de maio de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022, nos seguintes termos:

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1-O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 33 trabalhadores e um empregador.

3-A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1-O AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2-A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

Cláusula 3.ª

(Comissão paritária)

1-É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois do sindicato outorgante do AE, permitindo-se a sua assessoria, por idêntico número por cada uma das partes.

2-Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

8- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção

CAPÍTULO II

Admissões e enquadramento profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- O quadro de pessoal da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho.

2- A admissão para o quadro de pessoal da empresa poderá ser precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

3- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e, o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 5.^a

(Carreiras profissionais)

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

Cláusula 6.^a

(Contratos a termo)

A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

Cláusula 7.^a

(Acessos e promoções)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão as constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 8.^a**(Princípio geral)**

1- A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a**(Deveres da empresa)**

1- A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;
- e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;
- f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;
- h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;
- i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;
- j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- k) Nas relações reguladas pelo presente AE deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;
- l) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

Cláusula 10.^a**(Quotizações sindicais)**

1- A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente por escrito tal dedução e envio nos termos da lei.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

Cláusula 11.^a**(Deveres do trabalhador)**

O trabalhador obriga-se a:

- Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;
- Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- 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;
- Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do número 1 da cláusula 9.^a e procurar obter, no âmbito delas o melhor aproveitamento.

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

É vedado à empresa:

- Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE, ou quando haja acordo por escrito;
- Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- 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;
- Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei.

Cláusula 13.^a**(Formação profissional)**

1- A empresa deverá promover e facilitar a formação profissional e atualização dos trabalhadores e o seu contínuo aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, mas também o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções referidas no número anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 14.^a**(Actividade sindical no interior da empresa)**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei terão direito a 8 horas mensais remuneradas.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Duração e organização do tempo de trabalho)

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

2- Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3- O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, em termos de média anual, com salvaguarda das situações e regimes individuais em que já sejam praticados períodos normais de trabalho inferiores

4- Sempre que a empresa pretenda proceder a qualquer alteração na organização do tempo de trabalho, deverá ouvir, previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores e os trabalhadores interessados.

5- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

6- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, poderão ser organizados horários com exclusão do intervalo de descanso, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

7- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento em processos nos quais a empresa seja parte é, para todos os efeitos previstos neste AE, considerado como trabalho suplementar.

8- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.

2- As escalas serão efetuadas com uma periodicidade mensal e a empresa obriga-se a disponibilizá-las aos trabalhadores e seus órgãos representativos, com a antecedência mínima de 30 dias, independentemente dos ajustamentos que vierem a ser necessários fazer em função de ausências imprevistas.

3- O trabalhador só poderá ser mudado de turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas, às quais deverá sempre acrescer o intervalo de 11 horas previsto no número 8 da cláusula anterior, salvo situações de necessidade imperiosa da empresa em que o trabalhador poderá dar o seu acordo à redução do seu período de descanso para 7 horas.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível. O tempo necessário à substituição será sempre pago como trabalho suplementar.

6- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas, lactantes ou com filhos de idade inferior a doze meses;
- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

Cláusula 16.^a-A

(Subsídio de turno)

Os trabalhadores que trabalhem em regime de turno auferirão um subsídio de turno no valor mensal de 30,00 €, pago a 13 vezes no ano.

Cláusula 17.^a

(Trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

4- Para os trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, as respectivas escalas distinguirão o dia de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso semanal complementar.

5- A prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empresa ou, na sua falta, pela empresa.

8- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal obrigatório, pode este ser substituído por remuneração, com um acréscimo de 100 %, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito, a determinar pela empresa.

Cláusula 18.^a

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Aos trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, serão sempre assegurados, em escala, dois dias de descanso semanal, em termos de média anual.

3- Para os trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, as respectivas escalas distinguirão o dia de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso semanal complementar.

4- Sempre que possível, a empresa procurará fazer coincidir um dos dias de descanso com um sábado ou um domingo, garantindo no mínimo 11 dias de descanso semanal por ano coincidentes com um sábado ou um domingo.

Cláusula 19.^a

(Local de trabalho)

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão de recursos humanos o empregador continuará a privilegiar a prática de colocar os trabalhadores o mais próximo possível das respectivas residências, relativamente às instalações onde desempenhem funções.

Cláusula 20.^a

(Férias e subsídio de férias)

1- Em matéria de férias e subsídio de férias, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A duração do período de férias pode ser majorada 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.

3- A marcação dos dias de férias adquiridos nos termos do número anterior compete à empresa.

Cláusula 21.^a

(Feriados e faltas)

1- Em matéria de feriados e faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- A Terça-Feira de Carnaval e o dia de feriado municipal passarão a ser feriados obrigatórios.

3- O dia 24 de dezembro, quando efetivamente trabalhado, será para todos os efeitos, tratado como feriado.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de risco)

Todos os trabalhadores que detenham categorias profissionais integradas na carreira da manutenção, assim como os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de assistência e vigilância e os trabalhadores com a categoria profissional de fiel de armazém, auferirão um subsídio de risco no valor mensal de 30,00 €, pago 13 vezes no ano.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 23.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho, com carácter regular ou periódico.

2- As remunerações mensais de base das categorias abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo III.

3- Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares diferenciados, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de objectivos realizadas pela empresa, nos termos do anexo II.

4- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês de janeiro do ano seguinte ao que se refere a avaliação de individual de objectivos.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 7,50 €.

2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efetivo num período mínimo de 4 horas.

3- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo 4 horas.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de chamada)

Sempre que o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar, por um período inferior a 4 horas, sem ser no prolongamento ou em antecipação do seu período normal de trabalho, receberá um montante fixo de 10,00 € por cada chamada.

ANEXO I

Descrição de funções**1- Carreira de operação de tráfego**

Operador do centro de controlo de tráfego - Opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa, assegurando os necessários fluxos de informação relacionados com a sua actividade. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e, se necessário, efectua atendimento personalizado. Pode registar ocorrências verificadas na auto-estrada e organizar e preencher expediente de apoio à sua actividade.

Oficial de assistência e vigilância - Procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência a clientes e procede à sinalização adequada em situações de ocorrências, avarias e/ou sinistros. Realiza trabalhos pontuais de operação e manutenção compatíveis com a sua actividade de vigilância.

2- Carreira de manutenção

Encarregado de assistência e manutenção - É o profissional que, possuindo conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de infra-estruturas rodoviárias, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa; articula intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

Técnico de telemática e electricidade - É o profissional responsável pela gestão de todos os equipamentos de telemática e de electricidade existentes na infra-estrutura. Coordena uma equipa na execução de trabalhos de manutenção e conservação dos referidos equipamentos. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas de campo.

Operador de equipamentos especiais - É o profissional responsável pela operação de equipamentos especiais e pela execução de operações de manutenção e conservação da infra-estrutura.

Oficial de conservação e manutenção - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura; coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Oficial de telemática e electricidade - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à manutenção e à reparação de instalações e de equipamentos de telemática e de electricidade.

Ajudante de conservação e manutenção - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

3- Carreira de apoio

Técnico de informática - Dá apoio à gestão de todos os sistemas informáticos e de telecomunicações. Fornece suporte à rede de utilizadores bem como à rede de equipamentos de estrada. Auxilia no diagnóstico e resolução de problemas nos vários sistemas, garantindo a sua interligação. Auxilia no diagnóstico e formulação de soluções para novas implementações. Realiza a análise de logs para identificação de potenciais problemas. Planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

Técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade; 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 de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando

do, orientando e dirigindo o pessoal encarregado 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 respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal da empresa, devendo assinar, conjuntamente com ela, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, no termo dos estatuto dos técnicos oficiais de contas, na ordem dos técnicos oficiais de contas.

Técnico administrativo-financeiro - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito financeiro e contabilístico, no apoio directo à actividade do técnico oficial de contas. Colabora na planificação dos circuitos contabilísticos e na recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração: colabora da escrituração dos registos e livros de contabilidade; colabora na execução do orçamento; colabora na execução de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; colabora no apuramento de resultados e na elaboração do respectivo balanço.

Técnico administrativo - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente o registo da correspondência e respectiva distribuição, assegurando a circulação da informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas, a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão, mantendo atualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode executar tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados. Pode também receber, atender e encaminhar as pessoas que pretendam estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; receber e transmitir mensagens, escritas ou telefónicas, anotar indicações que lhe sejam dadas e prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Recepcionista - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Fiel de armazém - É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e stock de armazém.

ANEXO II

Regulamento de carreiras

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

As disposições do presente anexo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais abrangidas pelo presente AE e que constam do anexo I.

Cláusula 2.^a

(Conceitos fundamentais)

1- Por «carreira profissional», entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- Por «categoria profissional», entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, formando uma actividade e integradora do objecto da prestação do trabalho.

3- Por «progressão», (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

4- Por «nível de remuneração», entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do AE.

Cláusula 3.^a

(Avaliação individual de objectivos)

1- A avaliação individual de objectivos de cada trabalhador influenciará a progressão do seu nível de remuneração de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2- Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a 8 meses.

3- A avaliação é da competência da chefia directa do trabalhador, competindo à chefia máxima a homogeneização para efeitos de quotas.

4- O processo de avaliação deverá estar concluído até 31 de março do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação individual de objectivos e deverá ser comunicado ao trabalhador por escrito até ao dia 15 de abril desse mesmo ano.

5- O processo de avaliação, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá ainda às seguintes regras gerais:

a) A empresa, antes de proceder à avaliação individual de objectivos, esclarecerá os trabalhadores sobre os factores que serão objecto de análise;

b) Dos resultados da avaliação obtidos será entregue cópia ao trabalhador da ficha de avaliação, para, querendo, poder fundamentar eventual reclamação;

c) O trabalhador poderá reclamar, no prazo de 15 dias úteis a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 60 dias, após a recepção da reclamação.

6- A avaliação individual de objectivos tem 4 níveis, encontra-se sujeita obrigatoriamente ao cumprimento de percentagens máximas e traduz-se na atribuição de pontos, de acordo com a tabela seguinte:

- Classificação «A» - Muito Bom (20 %) - 3 pontos.
- Classificação «B» - Bom (30 %) - 2 pontos.
- Classificação «C» - Suficiente (50 %) - 1 ponto.
- Classificação «D» - Insuficiente - 0 pontos.

Cláusula 4.^a

(Critérios de progressão)

1- A progressão nos níveis de remuneração ocorre quando o trabalhador acumular 8 pontos, até ao limite do número de níveis de remuneração que existir na sua categoria profissional.

2- A progressão produzirá sempre efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação individual de objectivos que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

Cláusula 5.^a

A aplicação do presente anexo terá início do ano de 2019, ano em que se iniciará a avaliação individual de objectivos.

ANEXO III

Tabela salarial

Carreira	Categorias	Níveis Remuneratórios € (mínimo)						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de tráfego	Operador do centro de controlo de tráfego	963,00 €	991,00 €	1 020,00 €	1 051,00 €	1 084,00 €	1 114,00 €	1 146,00 €
	Oficial de assistência e vigilância	954,00 €	981,00 €	1 009,00 €	1 039,00 €	1 070,00 €	1 096,00 €	1 124,00 €
Manutenção	Encarregado de assistência e manutenção	2 202,00 €	2 269,00 €	2 335,00 €	2 407,00 €	2 480,00 €	2 552,00 €	2 630,00 €
	Técnico de telemática e electricidade	2 074,00 €	2 138,00 €	2 201,00 €	2 266,00 €	2 334,00 €	2 403,00 €	2 477,00 €
	Operador de equipamentos especiais	1 209,00 €	1 245,00 €	1 282,00 €	1 322,00 €	1 358,00 €	1 400,00 €	1 444,00 €
	Oficial de conservação e manutenção	1 089,00 €	1 122,00 €	1 155,00 €	1 189,00 €	1 223,00 €	1 260,00 €	1 298,00 €
	Oficial de telemática e electricidade	935,00 €	963,00 €	990,00 €	1 021,00 €	1 052,00 €	1 080,00 €	1 113,00 €
	Ajudante de conservação e manutenção	874,00 €	898,00 €	925,00 €	954,00 €	982,00 €	1 009,00 €	1 040,00 €
Apoio	Técnico informática	1 072,00 €	1 106,00 €	1 140,00 €	1 172,00 €	1 206,00 €	1 247,00 €	1 280,00 €
	Técnico oficial de contas	1 703,00 €	1 755,00 €	1 809,00 €	1 861,00 €	1 916,00 €	1 975,00 €	2 035,00 €
	Técnico administrativo-financeiro	1 285,00 €	1 324,00 €	1 363,00 €	1 403,00 €	1 447,00 €	1 489,00 €	1 535,00 €
	Técnico administrativo	1 148,00 €	1 183,00 €	1 218,00 €	1 255,00 €	1 292,00 €	1 331,00 €	1 369,00 €
	Rececionista	850,00 €	875,00 €	899,00 €	926,00 €	956,00 €	983,00 €	1 012,00 €
	Fiel de armazém	1 157,00 €	1 188,00 €	1 224,00 €	1 263,00 €	1 300,00 €	1 339,00 €	1 378,00 €

Lisboa, 4 de abril de 2023.

Pela Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA:

Alberto Toledano Sanchez, na qualidade de procurador.

Jose Carlos Granados Pablos, na qualidade de procurador.

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

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

Susy Fabricia Leandro Pires, na qualidade de mandatária.

Ivo Monteiro dos Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de julho de 2023, a fl. 34 do livro n.º 13, com o n.º 213/2023, 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 Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR

CAPÍTULO I

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

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da}, adiante designada por empresa, 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 AE vigora nas embarcações a operar no Rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

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

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm 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- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial 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- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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 este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes é da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

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

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deve ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores na empresa pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

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

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

Cláusula 8.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

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

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

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

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

3- Para efeitos deste acordo, é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias tem direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, pode o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, pode o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partesCláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a**Deveres da empresa**

1- São deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicitar;
- k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- É vedado à empresa:
- Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - Diminuir a retribuição do trabalhador;
 - Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
 - Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a e 18.^a;
 - Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
 - Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
 - Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
 - Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.
- 2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.
- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.
- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.
- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.^a
- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.
- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.
- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra a entrega dos respetivos documentos comprovativos.

2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 49.^a

4- A empresa garantirá um seguro que cubra os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

a) Para os trabalhadores administrativos, comerciais e tripulantes das embarcações abrangidos por este acordo, oito horas diárias e quarenta semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

3- Com o acordo do trabalhador, o intervalo diário nos setores administrativo, comercial e hoteleiro de terra pode ser reduzido a 30 minutos.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.

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.

Cláusula 23.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, durante a época de maior atividade e por períodos variáveis, os trabalhadores de outras categorias profissionais que deem o seu acordo por escrito.

3- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

4- O pagamento da retribuição adicional é devido por períodos não inferiores a um mês, devendo a empresa informar o trabalhador com 30 dias de antecedência da data de termo da isenção ou da sua eventual renovação.

5- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.^a

Cláusula 24.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1- A empresa pode celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias de trabalhadores de hotelaria de bordo.

2- Os contratos para prestar trabalho ao fim de semana podem ser celebrados a termo resolutivo certo, e estão sujeitos às seguintes normas:

a) O período de duração do contrato será, em regra, de seis meses;

b) O trabalhador compromete-se a comparecer ao serviço que lhe for indicado;

c) O período normal de trabalho corresponderá ao da duração do cruzeiro;

d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 60 euros ilíquidos por cada dia;

e) O valor previsto na alínea anterior compreende já tudo o que for devido por férias não gozadas e subsídios de férias e de Natal;

f) Se, por razões de mercado, algum cruzeiro não se efetuar ou o trabalhador não for necessário, a empresa compromete-se a avisá-lo com 48 horas de antecedência em relação à hora de apresentação prevista e a pagar-lhe um valor correspondente a 25 % da retribuição diária.

3- Ao trabalhador a tempo parcial são aplicáveis os regimes previstos na lei e neste contrato que não impliquem a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solícitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficiente;

b) Mulher grávida;

c) Mulher lactante, durante todo o período de amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a saúde da criança, bem como o trabalhador ou a trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;

d) Menor.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

Cláusula 26.^a

Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas da empresa, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade da empresa, que esta não tem a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2- Os horários devem ser organizados de forma rotativa para que, pelo menos uma vez por mês, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

3- Nas épocas de maior atividade da empresa, o gozo do descanso semanal complementar pode ser adiado, ficando a crédito do trabalhador para ser gozado mais tarde ou, por acordo, ser remido a dinheiro com um acréscimo não inferior a 50 %.

4- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

Cláusula 28.^a

Feridos

1- São considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

– Terça-Feira de Carnaval e feriado municipal da localidade da sede da empresa, os quais podem ser substituídos por outros dias com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;

– 24 de dezembro.

3- O trabalho em dias de feriado será remunerado de acordo com a cláusula 47.^a (Retribuição do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

4- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

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

3- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

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

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos, comerciais, hotelaria e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será, no entanto, garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de abril e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

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

7- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 32.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

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

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

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, ocorrida durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo das situações descritas no número 1, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, cabe à entidade patronal marcar os dias de férias não gozados, exceto nas situações de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

Cláusula 34.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

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

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

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.

4- No caso previsto na alínea e) 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- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 37.^a

Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36.^a (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

- 1- Podem ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.
- 2- O período de licença previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, mantém o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.
- 3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.
- 2- Não integram o conceito de retribuição:
 - a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
 - b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
 - c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
 - d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
 - e) A participação nos lucros da empresa;
 - f) O subsídio de refeição e a alimentação;
 - g) O suplemento de embarque;
 - h) Os salários de salvação e assistência;
 - i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.
- 3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária são calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{RM \times 12}{365}$$

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

Cláusula 42.^a

Retribuição mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- Nas embarcações com lotação superior a 250 passageiros, os valores da retribuição base mensal constantes da tabela salarial são acrescidos de 15 %.

3- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;

b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar;

c) Em espécie, mediante assinatura do recibo de vencimento por parte do trabalhador.

4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

Cláusula 46.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuado em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2- O subsídio de IHT previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

3- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual

de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, têm também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho - 75 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %.

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 48.^a

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não pode, assim, ser recusada.

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 pode ser inferior a 25 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro 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 25 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano (abril a setembro) ou pelo tempo de duração do contrato naquele período, se inferior, a todos os trabalhadores que se mostrem disponíveis para trabalhar naquele regime.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de *catering* a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 5,00 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 50.^a

Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes, é fornecida na embarcação como serviço de *catering* em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10,00 € diários.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de *catering* a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno almoço 3,40 €;
- Almoço 10,25 €;
- Ceia 3,40 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 51.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 53,30 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 54.^a

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

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 55.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE são as seguintes:

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

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

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

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 58.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

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

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos trinta dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 59.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 60.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 61.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
- b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.^a, número 4 do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 62.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Proteção na parentalidade

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

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

Cláusula 64.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

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

- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

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

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

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 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.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 67.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe trabalhadora ou o pai trabalhador têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 70.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

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

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

Cláusula 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- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 69.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 70.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

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

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

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

Cláusula 71.^a

Proteção da segurança e saúde

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

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

a) Adaptar as condições de trabalho;

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

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

3- A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 72.^a

Faltas para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

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

Cláusula 73.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 74.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.
- 3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 75.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Os direitos do trabalhador estudante são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.
- 2- O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional tem direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.
- 3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.
- 4- O trabalhador que frequente qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, tem direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.
- 5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.
- 6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:
- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
 - b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
 - c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:
- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
 - b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
 - c) Com um mês de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.
- 8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementaresCláusula 76.^a**Complemento do subsídio de doença**

- 1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.
- 2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pode atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.
- 3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.
- 4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.
- 5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 77.^a**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

- 1- A empresa fica sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- 2- A empresa garantirá ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.
- 3- A empresa pode garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 78.^a**Assistência na doença a bordo**

- 1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.
- 2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo são de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.
- 3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 79.^a**Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 80.^a**Seguro de saúde**

- 1- A empresa pode contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.
- 2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.
- 3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalhoCláusula 81.^a**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

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

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 82.^a**Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes**

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da empresa ou das embarcações por ela utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- A empresa, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;

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

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 83.^a**Medicina no trabalho**

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

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

Cláusula 84.^a

Segurança e proteção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 85.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Trabalhadores de hotelaria de terra

Cláusula 86.^a

Normas aplicáveis aos trabalhadores de hotelaria de terra

1- Em tudo o que neste acordo de empresa esteja omissa, aos trabalhadores das profissões previstas no anexo I, C - Área de hotelaria de terra que prestem serviço nas instalações hoteleiras da empresa localizadas em terra, aplicam-se supletivamente as disposições do contrato coletivo de trabalho entre a APHORT e o SITEMAQ/FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011.

2- A tabela salarial aplicável a este grupo profissional é a constante do anexo III, grupo C - Área de hotelaria de terra.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 87.^a

Formação e desenvolvimento

1- A empresa assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 88.^a

Bem-estar a bordo

1- A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

Cláusula 89.^a**Roupas e equipamento de trabalho**

1- Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelos trabalhadores.

2- É da responsabilidade do trabalhador a limpeza e/ou a lavagem normal da sua roupa de trabalho.

Cláusula 90.^a**Perda de haveres**

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocamentos em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 1000,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 91.^a**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

CAPÍTULO XVI

Relação entre as partes outorgantesCláusula 92.^a**Fontes de direito**

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 93.^a**Interpretação e integração deste contrato coletivo**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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

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

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

5- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação

do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 94.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 95.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente AE não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não pode igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente o trabalhador esteja a usufruir.

Cláusula 96.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituído esses mesmos instrumentos.

ANEXO I

Definição de funções

A - Área marítima

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.^a classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.^a em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista prático - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área de hotelaria de bordo

Ajudante de bar - É o trabalhador que colabora com o barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Assistente de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Chefe de sala - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Copeiro - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições, executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

C - Área de hotelaria de terra

Bagageiro - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes. Assegura a limpeza da arrecadação das bagagens e colabora no transporte de móveis e utensílios do hotel.

Porteiro/trintanário - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento hoteleiro, colaborando ainda nas saídas e no acesso a viaturas de transporte. De um modo geral coopera na execução de serviços de portaria, vigiando a entrada e saída de pessoas e mercadorias do estabelecimento e, quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

Rececionista - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e clientes, bagagens, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos hóspedes e clientes e procede ao trabalho administrativo inerente à função.

D - Área gestão, administrativa, comercial e manutenção

Assessor direção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das respetivas funções.

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

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Diretor - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor comercial - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Secretário - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

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

Telefonista/rececionista - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Trabalhador agrícola e pecuário - É o trabalhador que sob orientação da entidade empregadora executa todos os trabalhos dentro da exploração agrícola, pecuária e avícola, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de hortícolas, de árvores e de plantas, colheitas, limpeza e desinfeção das instalações e alimentação de animais.

Vendedor de cruzeiros - É o trabalhador que nas instalações da empresa, nos cais de embarque ou em outros locais apropriados, procede à divulgação dos cruzeiros organizados pela empresa e à angariação de clientes, podendo ainda proceder à venda imediata de bilhetes para os cruzeiros.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau: Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: Remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela empresa.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma dos tempos de duração dos contratos ao serviço da empresa nos anos anteriores.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

Tabela I

A - Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação e em cruzeiros locais

A vigorar de 1 de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2024.

Níveis	Categorias Profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	893,00	920,00	948,00	977,00	1 007,00	1 038,00	1 070,00
II	Maquinista prático 1. ^a	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00	997,00	1 027,00
III	Assistente bordo II	838,00	864,00	890,00	917,00	945,00	974,00	1.004,00
	Maquinista prático 2. ^a							
IV	Assistente bordo I	826,00	851,00	877,00	904,00	932,00	960,00	989,00
	Maquinista prático 3. ^a							

V	Ajudante maquinista	780,00	804,00	829,00	854,00	880,00	907,00	935,00
	Marinheiro 1.ª TL							
VI	Marinheiro 2.ª TL	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00	923,00
VII	Vigia	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00	923,00

Tabela II

B - Área de gestão, administrativa e comercial

A vigiar de 1 de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2024.

Níveis	Categories	Escalões salariais						
	Profissionais	A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor de serviço	1 734,00	1 787,00	1 841,00	1 897,00	1 954,00	2 013,00	2 074,00
II	Diretor comercial	1 127,00	1 161,00	1 196,00	1 232,00	1 269,00	1 308,00	1 348,00
	Técnico oficial de contas							
III	Assessor direcção II	993,00	1 023,00	1 054,00	1 086,00	1 119,00	1 153,00	1 188,00
	Chefe de serviços I							
	Promotor comercial II							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
	Técnico operacional III							
IV	Assessor direcção I	926,00	954,00	983,00	1 013,00	1 044,00	1 076,00	1 109,00
	Promotor comercial I							
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
	Técnico operacional II							
V	Secretário I	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00	997,00	1 027,00
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
	Técnico operacional I							
	Cozinheiro II							
VI	Assistente administrativo II	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00	923,00	951,00
	Assistente operacional II							
	Motorista II							
	Telefonista/rececionista II							
	Chefe de sala							
	Cozinheiro I							
VII	Assistente administrativo I	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00	923,00
	Assistente operacional I							
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado de mesa							
	Empregado limpeza II							
	Motorista I							
	Telefonista/rececionista I							
	Assistente de bordo							

VIII	Auxiliar administrativo I	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00	923,00
	Empregado limpeza I							
	Trabalhador agrícola/ pecuário							
	Ajudante de bar							
IX	Vendedor de cruzeiros*	770,00	794,00	818,00	843,00	869,00	896,00	923,00
	Bagageiro							
	Porteiro/trintanário							
	Rececionista							
	Copeiro							

Nota: * À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

ANEXO II

Regulamento de Saúde e Segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de saúde competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de saúde competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

- 1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.
- 2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos**Artigo 20.º**

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários**Artigo 22.º**

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes**Artigo 25.º**

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros**Artigo 26.º**

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

- 1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.
- 2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O ser conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de proteção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras anti poeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - Máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, confferdans, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jato de abrasivo - Máscara anti poeira e viseira;
- i) Na decapagem com jato de abrasivo, em locais confinados, ou com jato de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jato - luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jato abrasivo que obriguem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfeção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivas matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 16 trabalhadores.

Porto, 3 de maio de 2023.

Pela Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da}:

Francisco José Silva Neto, na qualidade de sócio-gerente.

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;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de junho de 2023, a fl. 33 do livro n.º 13, com o n.º 208/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial

Cláusula única

Revisão de acordo de empresa

1- A CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (doravante conjuntamente designadas como «partes»), acordam na quarta revisão do acordo de empresa (AE) entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

2- Em resultado do disposto no número anterior, é alterada a cláusula 57.^a-A e o anexo I, que passam a ter a redação indicada abaixo.

3- Nos termos do artigo 478.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as alterações introduzidas à cláusula 57.^a-A do acordo de empresa e ao anexo I têm efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2023, relativamente ao ano de 2023.

4- Para efeitos do disposto nos artigos 494.º, número 2, e 519.º, número 3, do Código do Trabalho, as partes expressamente consignam que o presente acordo de revisão do AE corresponde à quarta revisão do acordo de empresa, motivo pelo qual não se procedeu à elaboração de texto consolidado.

5- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as partes consignam que a presente revisão do AE não altera o setor de atividade, profissional ou geográfico do AE, tal como definido na última revisão global do mesmo (publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023).

6- Nos termos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente acordo de empresa abrange, além da AEdP, um número aproximado de 552 trabalhadores.

«Cláusula 57.^a-A**Aumentos salariais 2023-2026**

1- Relativamente ao ano de 2023, os trabalhadores ao serviço da AEdP terão direito a aumentos da retribuição base:

a) No valor de 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos);

b) A acrescer ao aumento na retribuição base referido na alínea anterior, os trabalhadores terão ainda direito ao aumento de 1 % na retribuição base.

2- O aumento referido na alínea a) do número anterior verificar-se-á igualmente a 1 de janeiro de 2024, 2025 e 2026.

3- O disposto na alínea a) do número 1 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada em cada ano referente ao período de 2023 a 2026, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos). Neste último caso, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 52,11 € (cinquenta e dois euros e onze cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida.

4- Os trabalhadores que, até à data de entrada em vigor da revisão do AE de 2023, afirmam uma retribuição base igual ou superior a 2622,94 € (dois mil seiscentos e vinte e dois euros e noventa e quatro cêntimos) terão direito a um aumento da retribuição base de 3 %, e um aumento de 2 % a 1 de janeiro de 2024, 2025 e 2026, não se lhes aplicando o disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula.»

Grupo funcional	Posição	Categoria	Ano 2023 Descritivo	Níveis retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 379,22 €	3 053,97 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da área funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEDP.	1 694,39 €	2 379,22 €		
	9	Responsável técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da área funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 514,01 €	1 694,39 €		
	8			1 352,99 €	1 514,01 €		
	7	Supervisor geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da área funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 118,60 €	1 352,99 €		
	6	Supervisor operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1 001,40 €	1 118,60 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	879,11 €	1 001,40 €		
Técnico	7	Técnico especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à área funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 118,60 €	1 352,99 €	1 514,01 €	1 694,39 €
	6	Técnico especializado suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à área funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 001,40 €	1 118,60 €	1 352,99 €	1 514,01 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da área funcional.	879,11 €	1 001,40 €	1 118,60 €	1 352,99 €
Operacional / administrativo	4	Assistente especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à área funcional.	788,42 €	879,11 €	1 001,40 €	
	4	Fiscal especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.				

	4	Operador especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da área funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da área funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da área funcional.	767,60 €	788,42 €	879,11 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da área funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da área funcional.		767,60 €		788,42 €
	1	Auxiliar geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da área funcional.				767,60 €
Ano 2024				Níveis retributivos			
Grupo funcional	Posição	Categoria	Descritivo	0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 431,85 €	3 115,05 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da área funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEDP.	1 747,02 €	2 431,85 €		
	9	Responsável técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da área funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 566,64 €	1 747,02 €		
	8			1 405,62 €	1 566,64 €		
	7	Supervisor geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da área funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 171,23 €	1 405,62 €		
	6	Supervisor operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1 054,04 €	1 171,23 €		

	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	931,75 €	1 054,04 €		
Técnico	7	Técnico especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à área funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 171,23 €	1 405,62 €	1 566,64 €	1 747,02 €
	6	Técnico especializado suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à área funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 054,04 €	1 171,23 €	1 405,62 €	1 566,64 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da área funcional.	931,75 €	1 054,04 €	1 171,23 €	1 405,62 €
Operacional / administrativo	4	Assistente especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à área funcional.				
	4	Fiscal especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	841,05 €	931,75 €	1 054,04 €	
	4	Operador especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da área funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da área funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da área funcional.	818,10 €	841,05 €	931,75 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da área funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				841,05 €
	2	Auxiliar especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da área funcional.		818,10 €		
	1	Auxiliar geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da área funcional.			818,10 €	
Ano 2025				Níveis retributivos			
Grupo funcional	Posição	Categoria	Descritivo	0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 484,48 €	3 177,35 €		

	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da área funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEDP.	1 799,65 €	2 484,48 €		
	9	Responsável técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da área funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 619,27 €	1 799,65 €		
	8			1 458,25 €	1 619,27 €		
	7	Supervisor geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da área funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 223,86 €	1 458,25 €		
	6	Supervisor operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1 106,67 €	1 223,86 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	984,38 €	1 106,67 €		
Técnico	7	Técnico especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à área funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 223,86 €	1 458,25 €	1 619,27 €	1 799,65 €
	6	Técnico especializado suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à área funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 106,67 €	1 223,86 €	1 458,25 €	1 619,27 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da área funcional.	984,38 €	1 106,67 €	1 223,86 €	1 458,25 €
Operacional / administrativo	4	Assistente especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à área funcional.				
	4	Fiscal especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	893,68 €	984,38 €	1 106,67 €	
	4	Operador especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da área funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da área funcional.	863,55 €	893,68 €	984,38 €	
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da área funcional.				

	3	Operador	Realizar atividades operacionais da área funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da área funcional.		863,55 €	893,68 €	
	1	Auxiliar geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da área funcional.			863,55 €	

Ano 2026				Níveis retributivos			
Grupo funcional	Posição	Categoria	Descritivo	0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 537,11 €	3 240,90 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da área funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEDP.	1 852,28 €	2 537,11 €		
	9	Responsável técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da área funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 671,90 €	1 852,28 €		
	8			1 510,88 €	1 671,90 €		
	7	Supervisor geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da área funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 276,49 €	1 510,88 €		
	6	Supervisor operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1 159,30 €	1 276,49 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	1 037,01 €	1 159,30 €		
Técnico	7	Técnico especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à área funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 276,49 €	1 510,88 €	1 671,90 €	1 852,28 €
	6	Técnico especializado suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à área funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 159,30 €	1 276,49 €	1 510,88 €	1 671,90 €

	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da área funcional.	1 037,01 €	1 159,30 €	1 276,49 €	1 510,88 €
Operacional/ administrativo	4	Assistente especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à área funcional.	946,31 €	1 037,01 €	1 159,30 €	
	4	Fiscal especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.				
	4	Operador especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da área funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da área funcional.	909,00 €	946,31 €	1 037,01 €	
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da área funcional.				
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da área funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.	909,00 €		946,31 €	
	2	Auxiliar especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da área funcional.				
	1	Auxiliar geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da área funcional.				

Porto, 15 de maio de 2023.

Pela CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM:

Ana Cabral, administradora.

Rúben Fernandes, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, mandatário.

Depositado em 3 de julho de 2023, a fl. 34 do livro n.º 13, com o n.º 210/2023, 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 Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outra

Acordo de adesão ao acordo coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2020 (texto consolidado), com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

Entre

A Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e a GEIRA, SA, adiante coletivamente designadas por empresas,

E

O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, em representação dos seus associados com vínculo laboral às empresas acima indicadas.

É celebrado o presente acordo de adesão do SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho (ACT) celebrado entre aquelas empresas e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2020 (texto consolidado), com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo acordo coletivo de trabalho acima identificado são abrangidas 2 empresas e estimando-se serem abrangidos 154 trabalhadores, aplicando-se em todo o território continental português.

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 28 de junho de 2023.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes de Carvalho, administrador delegado.

José Maria de Ojeda Ruiz de Luna, administrador delegado.

Pela GEIRA, SA:

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes de Carvalho, presidente do conselho de administração.

Manuel António Garcia de Matos, administrador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

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

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de julho de 2023, a fl. 34 do livro n.º 13, com o n.º 212/2023, 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

Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 17 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2001.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação e sede

A Associação Sindical dos Juizes Portugueses - ASJP, doravante designada apenas por ASJP, abrange todo o território nacional, tem sede em Lisboa e delegações regionais no Norte, Centro e Sul.

Artigo 2.º

Objeto

1- A ASJP tem por objeto:

- a) Promover a dignificação do poder judicial;
- b) Defender a independência dos juizes, fomentando as condições capazes de a garantir;
- c) Pugnar pela defesa dos direitos humanos e garantia de acesso dos cidadãos a uma justiça acessível e pronta;
- d) Propor aos competentes órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria do sistema judiciário e exigir a consulta da ASJP em todas as reformas relativas a essas matérias;
- e) Assegurar a representação e defesa dos interesses profissionais dos juizes, nomeadamente nas vertentes social, cultural, moral e económica;
- f) Promover, organizar e realizar atividades culturais, artísticas, científicas, e estabelecer intercâmbios com organismos similares;
- g) Defender e estimular a solidariedade e coesão dos juizes;
- h) Veicular externamente as posições dos juizes sobre todos os aspetos relevantes para a defesa da justiça, da sua imagem, prestígio e dignidade;
- i) Defender os associados que sejam afetados por decisão ou procedimento determinados por factos relacionados com o exercício das funções profissionais ou que pretendam ver reconhecidos direitos socioprofissionais, assegurando a sua defesa;
- j) Promover a publicação e divulgação de literatura jurídica e judiciária;
- k) Integrar organizações nacionais e internacionais de magistrados;
- l) Prestar aos familiares e herdeiros dos associados, no caso de morte destes, as informações, auxílio e assistência necessários à tutela dos direitos decorrentes do exercício da função.

2- À ASJP compete, em especial, com vista à dignificação da função judicial, pugnar:

- a) Por uma situação económica e outros benefícios dos juízes, compatíveis com as exigências e dignidade da função;
- b) Pelo reajustamento periódico dos vencimentos e pensões, de acordo com o princípio da paridade entre juízes jubilados e juízes em efetividade de serviço, tendo em conta as condições socioeconómicas;
- c) Pelo acesso efetivo à medicina do trabalho;
- d) Pela constante melhoria das condições físicas e de salubridade do ambiente de trabalho;
- e) Por um uso racional, eficiente e eficaz dos recursos disponíveis e menos agressivos para o ambiente, promovendo a melhoria das condições tecnológicas dos tribunais;
- f) Pela criação de condições para a limitação do número de casos submetidos à apreciação de cada juiz.

Artigo 3.º

Princípios e valores

1- Na representação dos interesses dos juízes portugueses, a ASJP pugna pelo aperfeiçoamento e dignificação do poder judicial e do sistema de justiça em geral, regendo a sua ação pelos princípios do funcionamento democrático e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

2- Na sua ação, a ASJP tem por referência os valores da independência inerente à qualidade dos seus associados, da legalidade e transparência dos procedimentos, da igualdade e integridade dos juízes e demais agentes do poder judicial, da qualidade dos serviços de justiça, da responsabilidade perante a comunidade, de cooperação com os demais órgãos do Estado e da comunidade, de reserva e de urbanidade.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Requisitos de admissão

1- Podem ser associados os juízes em efetividade ou jubilados e os que se aposentaram ou reformaram e enquanto não desempenhem qualquer outra função pública ou privada de natureza profissional, os juízes de direito em regime de estágio e ainda os auditores de justiça já destinados à magistratura judicial.

2- A admissão depende de requerimento do interessado e implica a aceitação dos objetivos, princípios e valores da ASJP, de acordo com os estatutos.

3- Pode ser atribuída a categoria de associado honorário a qualquer juiz ou pessoa a quem esteja ou tenha estado atribuída a função de julgar, nacional ou estrangeiro, que mereça essa distinção, pelos méritos demonstrados ou pelos serviços prestados à ASJP, por deliberação da assembleia geral.

Artigo 5.º

Direitos e deveres

1- São direitos especiais dos associados:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais;
- b) Participar nos conselhos gerais;
- c) Eleger e ser eleito para os órgãos da ASJP, tendo os auditores de justiça apenas o direito de eleger;
- d) Examinar os livros, as contas e demais documentos da ASJP, nos termos definidos pela direção nacional;
- e) Apresentar propostas, formular requerimentos e dirigir-se por escrito aos órgãos da ASJP, em todas as matérias relacionadas com as suas atribuições;
- f) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da atividade da ASJP e participar nas iniciativas associativas;
- g) Receber um cartão de identificação de associado;
- h) Obter informação sobre as atividades desenvolvidas pela ASJP.

2- São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações aprovadas pelos órgãos competentes da ASJP e colaborar na prossecução dos seus objetivos;
- b) Pagar pontualmente as quotas e outros encargos que forem fixados pelos órgãos competentes da ASJP,

com exceção dos auditores de justiça que ficam isentos do pagamento das quotas fixadas até à nomeação em regime de estágio;

- c) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- d) Comunicar por escrito à direção nacional as alterações do domicílio e indicar o endereço de correio eletrónico onde pretende receber convocações e outras informações associativas, e informá-la de quaisquer outros aspetos que digam respeito à sua situação de associados;
- e) Acatar e fazer acatar, com respeito e urbanidade, as deliberações dos órgãos da ASJP.

Artigo 6.º

Disciplina

1- A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja susceptível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos constitui infração disciplinar e sujeita o associado a procedimento sancionatório.

2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Exclusão.

3- A pena de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente contrários às exigências da função de juiz, que lesem gravemente os interesses da ASJP ou constituam, de forma grave e reiterada, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

Artigo 7.º

Processo disciplinar

1- A instauração e instrução do procedimento disciplinar é escrito e compete à direção nacional, por iniciativa própria, por participação de qualquer órgão da ASJP ou associado.

2- A direção nacional pode decidir arquivá-lo ou elaborar proposta de aplicação de sanção disciplinar.

3- Da decisão de arquivamento cabe reclamação para o conselho geral, mediante pedido fundamentado de qualquer associado dirigido ao seu presidente, a apresentar no prazo de 20 dias a contar da disponibilização da ata nos termos da parte final do número 2 do artigo 11.º

4- A aplicação da sanção disciplinar compete ao conselho geral, sendo impugnável, no prazo de 20 dias, com efeito suspensivo, para a assembleia geral.

Artigo 8.º

Suspensão dos direitos

1- A qualidade de associado suspende-se nos seguintes casos:

- a) Licença sem vencimento;
- b) Aplicação da pena disciplinar de suspensão;
- c) Falta de pagamento das quotas devidas durante um ano consecutivo, automaticamente e sem necessidade de declaração;
- d) Requerimento do interessado dirigido à direção nacional quando se reconheça existirem razões ponderosas.

2- Os associados que se encontrem na situação de aposentados ou reformados, em licença sem vencimento, no exercício de funções em serviços ou comissões dependentes do poder executivo, os associados honorários, os que exerçam funções como presidentes dos tribunais, inspetores judiciais e membros dos conselhos superiores não podem ser eleitos para os órgãos da ASJP, caducando automaticamente o respetivo mandato se qualquer daquelas situações ocorrer no seu decurso.

3- Os direitos de votar e ser eleito para os órgãos da ASJP suspendem-se enquanto se mantiver em atraso o pagamento das quotas.

4- Cessa a suspensão prevista na alínea c) do número 1 e a do número 4 quando o associado proceder ao pagamento das quotas em atraso ou quando for aprovado pela direção nacional plano de pagamento faseado.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados todos os que deixarem de preencher as condições estatutárias de admissão, os demitidos, os aposentados ou reformados compulsivamente da função judicial por decisão transitada, bem como os que comuniquem a sua desvinculação por escrito à direção e os que sejam excluídos por deliberação da assembleia geral.

2- O associado que tiver pedido a exclusão de sócio apenas poderá ser readmitido se não tiver quotizações em atraso.

CAPÍTULO III

Orgânica e funcionamento

Artigo 10.º

Órgãos da ASJP

São órgãos da ASJP:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho geral;
- c) Direção nacional;
- d) Conselho fiscal;
- e) Direções regionais.

Artigo 11.º

Atas

1- As reuniões dos órgãos da ASJP são documentadas em ata, contendo um resumo do que nelas tenha ocorrido, bem como as ordens de trabalhos ou razão que as determinou e o resultado das votações ou deliberações.

2- As atas são assinadas pelo presidente do órgão respetivo e por quem secretariar as reuniões e divulgadas por correio eletrónico pelos demais participantes, ficando à disposição para consulta pelos associados na área reservada do sítio da ASJP.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 12.º

Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é composta pelo presidente e dois secretários, eleitos na lista nacional mais votada.

3- Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, a assembleia designará, de entre os associados presentes, quem os substituirá.

Artigo 13.º

Competência e funcionamento

1- Compete à assembleia geral, em especial, deliberar sobre:

- a) Orçamento, relatório e contas, montante das quotas e demais encargos;
- b) Alterações dos estatutos;
- c) Destituição da direção nacional e das direções regionais, pela aprovação de moções de censura;
- d) Dissolução da ASJP;
- e) Recursos em matéria disciplinar;
- f) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da ASJP.

2- A assembleia geral reúne uma vez em cada ano civil, até fim de março, para apreciação do orçamento,

relatório e contas; e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa, a solicitação dos órgãos da ASJP ou a pedido de 30 associados.

3- A convocação das reuniões será publicitada no sítio da ASJP e comunicada por correio eletrónico, ou excepcionalmente via postal, a todos os associados, indicando-se dia, hora e local da reunião, ordem de trabalhos ou razões da convocação, com pelo menos 15 dias de antecedência.

4- Os associados que residam fora do território continental (ou no continente, quando a assembleia se realize numa das Regiões Autónomas), bem como aqueles que residam a mais de 350 km do local de realização da assembleia, podem solicitar ao presidente da mesa a sua participação por teleconferência.

5- A assembleia geral funcionará em primeira convocatória, desde que esteja presente a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos ou 3/4 desses associados no caso de constar na ordem de trabalhos a dissolução da ASJP; podendo funcionar em segunda convocatória, 60 minutos depois, desde que estejam presentes, com direito de voto, pelo menos 60 associados ou 120 se constar na ordem de trabalhos a dissolução da ASJP.

6- Em face de circunstâncias excecionais o presidente poderá sempre determinar o adiamento da reunião, pelo prazo máximo de 30 dias.

7- A votação será secreta nas deliberações sobre matéria disciplinar ou por determinação do presidente ou deliberação da assembleia.

8- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, com exceção das deliberações para aprovação de moções de censura, que exigem o voto de dois terços dos votos dos associados presentes, sobre alterações dos estatutos, que exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes e para o caso da dissolução da ASJP, que requer o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

9- Para aprovação do orçamento, relatório e contas, é permitido o voto por procuração com limite de cinco procurações por associado.

10- As deliberações aprovadas em assembleia geral serão publicitadas no sítio da ASJP a todos os associados.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 14.º

Constituição

1- O conselho geral é o órgão deliberativo e de condução da política da ASJP, que representa em permanência os seus associados, nas matérias não compreendidas nas competências exclusivas da assembleia geral.

2- O conselho geral é constituído por 25 membros eleitos diretamente e por inerência, pelo presidente da direção nacional, o vice-presidente, o secretário-geral e os secretários regionais.

3- Dos eleitos segundo o princípio da representação proporcional, em listas compostas nos termos do artigo 30.º, 13 candidatos representam o território nacional, 4 a delegação regional Norte, 4 a delegação regional Centro e 4 a delegação regional Sul.

4- O presidente da direção nacional preside, por inerência, ao conselho geral, incumbindo-lhe convocar as reuniões e nomear secretariado.

Artigo 15.º

Competência

Compete ao conselho geral:

- a) Acompanhar a atuação da direção nacional e das direções regionais;
- b) Fazer recomendações à direção nacional e às direções regionais;
- c) Decidir da adesão da ASJP a organizações nacionais ou internacionais;
- d) Aprovar os regulamentos internos;
- e) Fiscalizar o processo eleitoral e decidir em última instância as reclamações e recursos em matéria eleitoral;
- f) Promover a constituição da comissão eleitoral até 90 dias antes da data prevista para a realização das eleições ordinárias ou nos 10 dias posteriores à aprovação de qualquer moção de censura que determine a realização de eleições antecipadas ou intercalares;

- g) Dar parecer sobre os assuntos que lhe forem submetidos pela direção nacional;
- h) Exercer em primeira instância o poder disciplinar;
- i) Recomendar à assembleia geral a aprovação de moções de censura para destituição da direção nacional ou das direções regionais;
- j) Apreciar os pedidos de renúncia e escusa dos titulares dos órgãos da ASJP e declarar a caducidade dos mandatos;
- k) Resolver as divergências relativas à interpretação dos estatutos ou regulamentos internos.

Artigo 16.º

Reuniões e convocação

1- O conselho geral reúne uma vez em cada período entre férias judiciais e extraordinariamente sempre que a convoque o seu presidente.

2- A reunião poderá ser realizada por teleconferência, com a possibilidade de os associados, que não integrem o conselho geral, assistirem à distância, ou com a deslocação dos membros do conselho geral a qualquer zona do país, se pelo menos 20 associados antecipadamente o solicitarem.

3- O conselho geral funcionará em primeira convocatória, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e em segunda convocatória, decorridos que sejam 60 minutos, desde que estejam presentes 10 ou 15 dos seus membros, consoante se trate de reuniões ordinárias ou extraordinárias.

4- Não se realizando a reunião por falta do número mínimo dos membros, o presidente determina o seu adiamento para um dos 30 dias imediatos, realizando-se neste caso a reunião independentemente do número de presenças.

5- Podem assistir às reuniões do conselho geral e nelas usar da palavra, sem direito de voto, todos os associados que se encontrem presentes.

6- A convocatória das reuniões é feita mediante comunicação por correio eletrónico a todos os membros, com a antecedência mínima de 30 dias, contendo a respetiva ordem de trabalhos ou razões da convocação e a indicação do dia, hora e local.

Artigo 17.º

Deliberações

1- As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes e nos casos previstos no artigo 15.º alínea h), pelos votos favoráveis de pelo menos 14 dos seus membros.

2- O voto é pessoal e as votações serão secretas nos casos que o presidente determinar e sempre que se trate de deliberação em matéria disciplinar.

3- As atas das reuniões ficarão disponíveis na área reservada do sítio da ASJP.

SECÇÃO III

Da direção nacional

Artigo 18.º

Constituição e funcionamento

1- A direção nacional é composta pelo presidente, pelo vice-presidente, pelo secretário-geral e por três vogais, desempenhando o primeiro destes as funções de tesoureiro, eleitos na lista nacional mais votada e pelos secretários regionais, que são vogais por inerência.

2- Nas suas ausências e impedimentos o presidente é substituído pelo vice-presidente.

Artigo 19.º

Competências

1- A direção nacional é o órgão colegial de representação e administração da ASJP, de gestão dos seus assuntos correntes e de execução das deliberações da assembleia geral e do conselho geral.

2- Compete à direção nacional:

- a) Representar, por intermédio do seu presidente, a ASJP;
- b) Nomear associados para representar a ASJP nas organizações nacionais ou internacionais;

- c)* Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e deliberações da ASJP;
 - d)* Dinamizar a atividade associativa;
 - e)* Elaborar o programa, o orçamento, relatório e contas a submeter à assembleia geral;
 - f)* Nomear o diretor da revista julgar e superintender em matéria não editorial;
 - g)* Nomear a comissão organizadora do congresso e a sua comissão científica;
 - h)* Instaurar e instruir o procedimento disciplinar;
 - i)* Definir as formas em que é permitido o exame aos livros, contas e demais documentos da ASJP por parte dos associados;
 - j)* Admitir e manter um registo atualizado dos associados, emitindo os respetivos cartões de identificação;
 - k)* Cobrar as quotas e encargos fixados e aplicar as receitas nos termos dos presentes estatutos;
 - l)* Cometer a qualquer órgão ou associados a elaboração de pareceres sobre quaisquer matérias que interessem às atribuições da ASJP;
 - m)* Exercer as demais atribuições que a assembleia geral e o conselho geral lhe confirmam.
- 3- Compete ao presidente da direção, sem prejuízo dos poderes de delegação:
- a)* Presidir à ASJP e representá-la ou determinar quem a represente;
 - b)* Convocar e dirigir as reuniões da direção nacional;
 - c)* Superintender à comissão de redação do boletim da ASJP;
 - d)* coordenar a atuação da direção nacional e das direções regionais e distribuir funções entre os seus membros.
- 4- Compete ao vice-presidente:
- a)* Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
 - b)* Exercer as demais funções que lhe sejam delegadas pelo presidente.
- 5- Compete ao secretário-geral:
- a)* Coadjuvar o presidente nas suas funções de representação da direção nacional e de coordenação das atividades da ASJP;
 - b)* Dirigir os serviços administrativos da ASJP;
 - c)* Providenciar pela execução das deliberações da direção nacional.
- 6- Compete ao tesoureiro, além das funções que lhe forem distribuídas pelo presidente:
- a)* Dirigir a contabilidade, elaborar as contas, arrecadar as receitas e pagar as despesas;
 - b)* Movimentar a conta bancária juntamente com o secretário-geral;
 - c)* Zelar pela guarda dos haveres e valores da ASJP;
 - d)* Organizar a escrituração da ASJP.
- 7- Compete aos dois vogais eleitos coadjuvar o presidente, o secretário-geral e o tesoureiro e exercer as competências que lhes forem distribuídas.
- 8- Compete aos vogais por inerência, enquanto membros da direção nacional, exercer as funções que lhes forem distribuídas, representar os interesses dos associados da respetiva delegação regional e veicular as deliberações da direção nacional para as respetivas delegações regionais.

Artigo 20.º

Reuniões e deliberações

- 1- A direção nacional reúne uma vez por mês e sempre que convocada pelo seu presidente, podendo as reuniões realizar-se por teleconferência, desde que estejam presentes o presidente ou o seu substituto e mais quatro membros.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.
- 3- Em caso de impossibilidade de deliberação presencial, a direção nacional poderá tomar deliberações através de meios de comunicação à distância, sendo tais deliberações e o sentido de voto obrigatoriamente documentados na ata da reunião subsequente.
- 4- A direção nacional pode decidir convocar outros associados ou colaboradores da ASJP para as suas reuniões sempre que tal se lhe afigure conveniente.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 21.º

Constituição e competências

1- O conselho fiscal é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da atividade económica e financeira da ASJP e é composto pelo presidente e dois vogais, eleitos na lista nacional mais votada, sendo o primeiro substituído pelos segundos pela ordem de colocação na lista.

2- Ao conselho fiscal compete:

a) Emitir parecer prévio sobre o orçamento, relatório e contas, celebração de contratos de empréstimo ou outros similares geradores de encargos financeiros e sobre aquisições e alienações de bens imóveis e móveis sujeitos a registo e nos demais casos previstos na lei ou nos estatutos;

b) Emitir parecer sobre questões concretas, a solicitação da assembleia geral, do conselho geral ou da direção nacional;

c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;

d) Solicitar à direção nacional as informações e esclarecimentos necessários ao exercício das suas funções e assistir às reuniões da direção nacional sempre que o entenda conveniente.

3- Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e dirigir as reuniões;

b) Relatar os pareceres.

4- Aos vogais compete coadjuvar o presidente e exercer as competências que por ele lhes forem delegadas.

Artigo 22.º

Reuniões e deliberações

1- O conselho fiscal reúne semestralmente e sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente, podendo as reuniões, sempre que este o entenda, ser realizadas por teleconferência.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- O conselho fiscal pode solicitar à direção nacional a nomeação de técnico, sempre que tal seja necessário para coadjuvar o exercício das suas funções.

SECÇÃO V

Das direções regionais

Artigo 23.º

Sede

A delegação regional Norte tem sede dentro da área geográfica de competência dos Tribunais da Relação do Porto e de Guimarães, a delegação regional Centro dentro da área geográfica de competência do Tribunal da Relação de Coimbra, e a delegação regional Sul dentro da área geográfica de competência dos Tribunais da Relação de Lisboa e Évora.

Artigo 24.º

Constituição e competências

1- As direções regionais são os órgãos colegiais que asseguram a representação dos interesses dos associados da respetiva delegação regional e a execução descentralizada das atividades da ASJP.

2- As direções regionais são compostas pelo secretário regional e por dois vogais, eleitos na lista mais votada, sendo o secretário regional substituído pelo primeiro vogal efetivo nas ausências e impedimentos.

3- Compete às direções regionais:

a) Representar a ASJP na área das respetivas delegações regionais, no âmbito dos poderes delegados pela direção nacional ou das deliberações aprovadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;

b) Representar os interesses dos associados da respetiva delegação regional junto dos órgãos nacionais da ASJP;

c) Dinamizar a atividade associativa dentro da área da respetiva delegação regional;

d) Manter um registo atualizado dos associados da área da respetiva delegação regional;

e) Prestar a colaboração necessária aos órgãos nacionais da ASJP.

4- Compete ao secretário regional:

a) Presidir, representar e dirigir a direção regional;

b) Convocar e dirigir as reuniões da direção regional;

c) Dirigir os serviços administrativos da direção regional;

d) Coordenar a atuação da direção regional e distribuir funções entre os seus membros;

e) Exercer as demais funções determinadas pela assembleia geral e pelo conselho geral.

5- Compete aos vogais:

a) Exercer as funções delegadas pelo secretário regional;

b) Coadjuvar o secretário regional no exercício das suas funções.

6- Cada direção regional dispõe de dotação orçamental própria, integrada no orçamento da ASJP, em montante a fixar mediante recomendação do conselho geral, o qual, atenderá à proporcionalidade da distribuição dos associados pelas respetivas áreas geográficas.

Artigo 25.º

Reuniões e deliberações

1- As direções regionais reúnem mensalmente e sempre que convocadas pelo seu secretário regional, podendo as reuniões realizar-se por teleconferência, desde que estejam presentes dois dos seus membros, sendo um deles o secretário regional ou o seu substituto.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o secretário regional voto de qualidade em caso de empate.

CAPÍTULO IV

Eleições e mandatos

Artigo 26.º

Eleições e mandatos ordinários

1- Os membros dos órgãos da ASJP são eleitos para um mandato de três anos, na primeira semana de dezembro do ano em que se completa o mandato, por escrutínio secreto, pelo universo de todos os associados no pleno uso dos seus direitos, mantendo-se em exercício até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

2- Ressalvadas as inerências previstas nestes estatutos, é apenas permitida uma só reeleição consecutiva para o mesmo órgão, não podendo o mesmo associado exercer funções em mais do que um órgão da ASJP.

3- O exercício de qualquer cargo na ASJP é gratuito, sem prejuízo do pagamento de despesas, nos termos que forem deliberados pelo conselho geral.

Artigo 27.º

Destituição, caducidade e renúncia do mandato

1- A aprovação de moção de censura à direção nacional determina a destituição de todos os membros dos órgãos da ASJP e a aprovação de moção de censura a uma direção regional determina apenas a destituição dos respetivos membros.

2- Nos casos previstos no número 1 os membros dos órgãos mantêm-se em efetividade de funções, até que os novos membros sejam eleitos e entrem em funções, nos termos em que for deliberado pelo conselho geral.

3- A transferência ou movimentação de um membro de direção regional para fora da área para que foi eleito determina a caducidade do respetivo mandato e a cessação imediata de funções.

4- A perda da qualidade de associado ou a suspensão dos direitos do membro de qualquer órgão da ASJP determina a caducidade do respetivo mandato e a cessação imediata de funções.

5- Nos casos previstos nos números 3 e 4, a substituição do membro que cessou funções é assegurada pelo suplente eleito para o respetivo órgão ou, tratando-se de membro do conselho geral, pelos candidatos não eleitos, primeiro os efetivos e depois os suplentes, pela ordem de colocação na lista a que pertenciam.

6- Qualquer membro dos órgãos da ASJP, ocorrendo justo motivo, pode renunciar ao exercício do cargo mediante pedido escrito dirigido ao presidente do conselho geral.

7- Ocorrendo renúncia ou caducidade do mandato do secretário geral, ou do vice-presidente, compete ao presidente da direção nacional designar o seu substituto, de entre os vogais da direção nacional, sendo estes substituídos nos termos previstos no número 5.

8- Ocorrendo renúncia ou caducidade do mandato do secretário regional, a sua substituição será feita pelo 1.º vogal efetivo, e este substituído pelo 1.º suplente.

Artigo 28.º

Eleições antecipadas

1- Verificando-se a circunstância prevista no artigo 27.º, número 1, ou cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato do presidente e do vice-presidente da direção nacional, haverá eleições antecipadas para todos os órgãos.

2- Ocorrendo cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato dos membros de algum dos demais órgãos da ASJP, haverá também lugar a eleições antecipadas quando a substituição pelos candidatos suplentes não permita que se mantenham em funções mais de metade dos membros do respetivo órgão completo.

3- As eleições antecipadas realizam-se no prazo de 60 dias a contar da data da constituição da comissão eleitoral, nos termos do artigo 15.º, alínea e).

4- Os mandatos resultantes de eleições antecipadas durarão até ao 3.º mês de novembro posterior à eleição.

Artigo 29.º

Eleições intercalares

1- Haverá eleições intercalares para a direção regional quando tenha sido aprovada moção de censura à mesma ou quando ocorra cessação de funções por renúncia ou caducidade do mandato dos membros da direção regional e a substituição pelos candidatos suplentes não permita que se mantenha em funções mais de metade dos membros do respetivo órgão completo.

2- As eleições intercalares realizam-se no prazo de 60 dias a contar da data de constituição da comissão eleitoral, nos termos do artigo 15.º, alínea e).

3- Se o facto determinativo das eleições intercalares ocorrer no último ano civil do mandato ordinário dos demais órgãos da ASJP, o conselho geral poderá determinar a não realização das mesmas, com manutenção da direção regional censurada em funções de gestão corrente até à realização de eleições ordinárias.

Artigo 30.º

Listas de candidatura

1- A eleição e escrutínio serão feitos com base em duas listas, uma com os candidatos para todos os órgãos nacionais, e outra com os candidatos para as direções regionais.

2- As listas são identificadas por letras sorteadas e contém em relação a cada candidato o seu nome completo, cargo para que se candidata, tribunal ou serviço em que exerce funções bem como a declaração a que se refere o número 7.

3- A apresentação de lista para os órgãos nacionais implica necessariamente a apresentação de listas para todas as direções regionais e tem de ser proposta pelo menos por 25 associados que não integrem as listas de candidatura.

4- Podem ser apresentadas listas de candidatos exclusivamente para a respetiva direção regional, e, nesse caso, também para a composição do conselho geral, tendo de ser propostas pelo menos por 15 associados da respetiva delegação regional que não integrem as listas de candidatura.

5- As listas para o conselho geral incluem separadamente 13 candidatos efetivos e 5 suplentes a nível nacional e 4 efetivos e 2 suplentes por cada uma das delegações regionais.

6- As listas para a direção nacional, para o conselho fiscal e para cada uma das direções regionais incluem todos os candidatos efetivos e, respetivamente, 3, 1 e 2 candidatos suplentes.

7- Os candidatos aos cargos das direções regionais e às quotas regionais para o conselho geral têm de pertencer à área da respetiva delegação regional, considerando-se como tal aquela onde exercem funções no momento da candidatura ou, tratando-se de associados em funções em tribunais ou organismos de âmbito nacional, àquele a que declarem pertencer no mesmo momento.

8- Cada lista de candidatura designará um mandatário que a representará no processo eleitoral e tem direito a um subsídio monetário atribuído pela direção nacional, de acordo com critérios de igualdade e equilíbrio, nos termos a definir pelo conselho geral, mediante proposta da direção nacional.

Artigo 31.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais incluem todos os associados com direito de voto inscritos até ao início do ato eleitoral, divididos pelas áreas geográficas correspondentes às da competência dos tribunais de relação.

2- O associado é inscrito na delegação regional em cuja área se encontre colocado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Tratando-se de associado que se encontre colocado em tribunais ou exerça funções em organismos de âmbito nacional, jubilado ou aposentado, auditor de justiça ou associado que tenha perdido o lugar de origem, é inscrito na delegação regional a que declare pertencer.

4- Incumbe à direção nacional em coordenação com as direções regionais organizar e atualizar os cadernos eleitorais.

Artigo 32.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido e fiscalizado por uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da assembleia geral, que preside, e por dois vogais designados pelo conselho geral.

2- Os vogais da comissão eleitoral não podem ser membros de órgãos da ASJP nem figurar como candidatos em qualquer lista concorrente às eleições.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Organizar e dirigir todo o processo eleitoral, marcando a data do ato eleitoral e a data limite para a apresentação das listas de candidatura;

b) Fiscalizar o cumprimento das normas dos presentes estatutos, do regulamento que vier a ser aprovado e da regularidade do processo eleitoral;

c) Constituir as mesas de voto, presididas por um elemento designado pela comissão eleitoral, que tem voto de qualidade em caso de empate, e por um elemento indicado por cada lista de candidatura;

d) Sortear as letras identificativas das listas de candidatura e elaborar e distribuir os boletins de voto e os cadernos eleitorais;

e) Fiscalizar a atribuição dos subsídios às listas de candidatura;

f) Decidir as reclamações das mesas de voto;

g) Dirigir o apuramento e proclamar o resultado das eleições.

4- Depois de aceites as listas de candidatura, passam a integrar a comissão eleitoral, com direito de voto nas matérias previstas nas alíneas f) e g) do número 3, um representante indicado por cada uma dessas listas.

5- A comissão eleitoral reúne quando convocada pelo respetivo presidente e delibera por maioria de votos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

6- A comissão eleitoral funcionará na sede da direção nacional, que lhe prestará todo o apoio necessário para o exercício das suas funções.

Artigo 33.º

Processo eleitoral

1- Constituída a comissão eleitoral, será imediatamente fixada e publicitada a data do ato eleitoral, com a antecedência mínima de 60 dias, e a data limite para a apresentação das listas de candidaturas, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A direção nacional entregará à comissão eleitoral os cadernos eleitorais até ao prazo limite para a apresentação das listas de candidatura.

3- Entregues as listas de candidatura e os cadernos eleitorais e verificada a sua regularidade, serão os mesmos afixados nas sedes da direção nacional e das delegações regionais, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do ato eleitoral.

4- As reclamações escritas contra os cadernos eleitorais e as listas de candidatura, dirigidas à comissão eleitoral no prazo de 3 dias, serão decididas em reunião a realizar logo que finde esse prazo, podendo os interessados recorrer por escrito, também no prazo de 3 dias, para o conselho geral, que decide em última instância.

5- As alterações aos cadernos eleitorais e às listas de candidatura serão imediatamente publicitadas nos

termos em que estes o são.

6- Os associados poderão exercer o seu direito de voto presencialmente, por correspondência ou por meios eletrónicos.

7- Os votos por correspondência darão entrada na comissão eleitoral até à hora do encerramento das urnas, em subscritos fechados, contendo unicamente os respetivos boletins, dentro de outro subscrito que contenha a identificação e assinatura do respetivo associado votante.

8- O exercício do direito de voto por meios eletrónicos, garantirá o controlo da identidade e da personalidade do votante e a integridade dos dados de votação, nos termos a fixar no regulamento eleitoral a aprovar em conselho geral, sob proposta da direção nacional.

9- O voto presencial é exercido no dia das eleições, na sede da direção nacional e nos locais que vierem a ser definidos pela comissão eleitoral, na área de cada uma das direções regionais, funcionando das 10h00 às 19h00.

10- O voto presencial anula o voto por correspondência ou por meio eletrónico.

11- Cada associado vota para os órgãos nacionais e para os órgãos da delegação regional em cujo caderno eleitoral se encontre inscrito.

12- A comissão eleitoral estará reunida no dia do ato eleitoral e decidirá todas as reclamações das decisões proferidas pelas mesas de voto, que poderão ser efetuadas oralmente ou por escrito.

Artigo 34.º

Apuramento dos resultados

1- Os resultados são apurados em dois escrutínios separados, sendo um para os órgãos nacionais e outro para as direções regionais.

2- São eleitos para a mesa da assembleia geral, para a direção nacional e para o conselho fiscal todos os candidatos da lista que obtenha a maioria do número de votos expressos no escrutínio nacional.

3- Para o conselho geral o preenchimento dos cargos será feito separadamente para os membros de representação nacional e para os membros de representação de cada uma das delegações regionais, de acordo com o princípio da representação proporcional e o método da média mais alta, de entre os votos expressos pela ordem em que os respetivos candidatos efetivos figuram nas listas.

4- São eleitos para as direções regionais todos os candidatos das listas que obtenham a maioria do número dos votos expressos nos escrutínios das respetivas delegações regionais.

5- Fechadas as urnas, cada mesa de voto procederá imediatamente à contagem dos votos respetivos e fará chegar imediatamente à comissão eleitoral o resultado da respetiva contagem, a ata, os boletins de voto devidamente separados, as reclamações que lhe tenham sido apresentadas e as dúvidas que se lhe ofereçam sobre a validade ou sentido de algum voto.

6- Recebidos os boletins de voto, os cadernos eleitorais e as atas das mesas de voto, a comissão eleitoral, depois de decididas as eventuais reclamações e dúvidas que tenham sido apresentadas, procederá à contagem dos votos por correspondência e/ou por via eletrónica e proclamará os resultados, que igualmente publicitará.

CAPÍTULO V

Receitas e património

Artigo 35.º

Receitas

Constituem receitas da ASJP:

- a) O produto das quotas e encargos pagos pelos associados;
- b) Os juros de fundos capitalizados;
- c) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- d) As que forem deliberadas em conselho geral ou decididas pela direção nacional, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

Artigo 36.º

Património

1- O património da ASJP é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

2- Os atos de aquisição, alienação ou oneração de património imobiliário ou mobiliário sujeito a registo carecem de ser aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direção nacional, ouvido o conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Congresso dos juízes portugueses

Artigo 37.º

Congresso

- 1- Em cada três anos, os juízes portugueses reúnem em congresso nacional, organizado pela direção nacional, que obedecerá a tema conexo com a função constitucional dos juízes.
- 2- Serão nomeadas uma comissão organizadora e uma comissão científica.
- 3- O congresso aprovará as conclusões.

CAPÍTULO VII

Normas finais e transitórias

Artigo 38.º

Foro

O foro de Lisboa é o competente para as questões suscitadas entre a ASJP e os associados, resultantes da aplicação e interpretação dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

Entrada em vigor

A presente alteração aos estatutos entrará em vigor 30 dias após a sua publicação.

Artigo 40.º

Norma transitória

Ressalvadas as normas referentes ao processo eleitoral, consignadas nos artigos 30.º a 34.º, que são de aplicação imediata, as alterações decorrentes do presente estatuto não se aplicam aos membros dos atuais órgãos da ASJP, realizando-se as eleições findo o período de três anos do mandato em curso, em março de 2024.

Registado em 4 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato da Energia - SINERGIA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2023 para o mandato de três anos.

	Nome completo
Presidente	António Manuel Carita Franco
Vice-presidente	Teodomiro Subica Pedro da Silveira
Vice-presidente	Emanuel Alberto Mendes Vieira
Tesoureiro	Rui Manuel dos Santos Laranjo
Vogal	Rosa Maria Valente dos Santos Pinho Lopes
Vogal	João Manuel Amaral Soares
Vogal	Nuno Filipe Vasconcelos Serrão
Vogal	João Pedro Casal Rosa
Vogal	Francisco Alves Moura Coutinho

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Economistas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

António Macieira Coelho.
Carlos Raul Silva de Sousa Bentes.
Cristina Maria Cruz Furtado Borges.
Gisela Maria Pedro Andrade Silva.
Nuno José Serra da Silva.

Suplentes:

Nuno Filipe B. Rivera Chaves Alves.
Maria João Rocha Gonçalves.
Rita Maria Cruz Almeida Frazão.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Peritos Forenses da Polícia Judiciária - ASPF-PJ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de maio de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente - José Gonçalves.

Vice-presidente - Pedro Mora.

Tesoureiro - Rui Rodrigues.

Secretário - Marco Martins.

Vogal - Sandra Rodrigues.

Suplente - Filipe Relveiro.

Suplente - Luís Viriato.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente		
54766	José Feliciano Correia Costa	
Vice-presidentes		
044434	António Manuel Lopes Anes	
064725	Jorge Osvaldo Dias Santos Goncalves	
068357	Catia Cristina Carvalho Domingues	
Tesoureira		
036744	Branca Maria Pestana Gaspar	
Dirigentes efetivos		
061503	Albertina Jesus Moura Pena	Efetivo
067067	Alexandre Guilherme Santos Martins	Efetivo
065073	Alexandrina Maria Rodrigues Oliveira Carvalho	Efetivo
073541	Ana Cristina Nunes Gouveia	Efetivo
049150	Ana Cristina Rodrigues Martins	Efetivo
067462	Ana Isabel Batalha Fernandes Domingos	Efetivo
055961	Ana Mafalda Seixas Romao Correia Pernaio	Efetivo
076935	Ana Margarida Grenho Ferreira	Efetivo
077213	Ana Margarida Silva Ferreira	Efetivo
040070	Ana Maria Lopes Reis Ferreira	Efetivo
053957	Ana Paula Silva Ramos Rodrigues	Efetivo
069418	Ana Rita Cosme Teixeira Ferreira	Efetivo
065978	Ana Rita Santos Pereira Lourenço	Efetivo
079374	Ana Sofia Cunha Brito Costa Bexiga	Efetivo
063892	Anabela Matos Tavares Raposo	Efetivo
032099	Anabela Pinharanda Delgado	Efetivo
071767	Andre Levy Martins Coelho	Efetivo

033967	Antonio Joaquim Fonseca Silva Quitério	Efetivo
002013	Antonio Jose Coelho Nabarrete	Efetivo
044571	Antonio Manuel Silva Verdugo	Efetivo
000920	Antonio Miguel Silva Avelas	Efetivo
017757	Augusto Manuel Goncalves Figueiredo	Efetivo
070276	Belmira Cristina Gomes Fernandes	Efetivo
064834	Carla Maria Silva Araújo Coelho	Efetivo
078605	Carla Susana Fernandes Calado	Efetivo
058900	Carlos Manuel Barroso Leal	Efetivo
064750	Carlos Norberto Coelho Barros	Efetivo
071239	Catarina Santos Teixeira	Efetivo
044578	Cremilde Maria Mata Canoa	Efetivo
057151	Deolinda Marques Fernandes	Efetivo
078374	Eduarda Sousa Ferreira	Efetivo
073202	Eduardo Carlos Amoedo Mesquita	Efetivo
078776	Eduardo Jorge Alves Jordão	Efetivo
063377	Elisabete Rosário Silva Zagalo	Efetivo
044243	Elvira Dalila Leal Pereira Dias	Efetivo
079376	Francisco Miguel Canelas Alexandre	Efetivo
060654	Goncalo Frederico Figueiredo Palminha	Efetivo
044865	Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos	Efetivo
056585	Guilherme Alexandre Milheiro Jorge Vicente	Efetivo
058160	Helena Maria Costa Dinis	Efetivo
050248	Henrique Pinto Goncalves	Efetivo
061663	Hugo Sá Bandeira Wever	Efetivo
073322	Ines Isabel Marques Alexandre	Efetivo
070459	Irina Duque Felicio	Efetivo
055893	Isabel Cristina Ribeiro Correia	Efetivo
057402	Isabel Maria Santos Tavares	Efetivo
012922	João Avelino Passos Cunha Serra	Efetivo
067129	João Carlos Carvalho Fonseca Pereira	Efetivo
066680	João Jose Corceiro Barros	Efetivo
072837	João Mauricio Ferreira Abreu Santos	Efetivo
065332	João Paulo Beles Cruz	Efetivo
065817	José Luis Gorjão Henriques Cirilo Machado	Efetivo
049756	Lígia Maria Teixeira Nogueira	Efetivo
074494	Luis Andre Ladeira Seixas Carmo	Efetivo
051142	Luis Manuel Costa Cravo Silva	Efetivo
075929	Luis Pedro Saldanha Miranda	Efetivo
077055	Manuel Francisco Lopes Antunes Pereira Guerra	Efetivo
049666	Marcos António André Pinheiro Souza	Efetivo
055324	Margarida Corte-Real Cunha Simões	Efetivo
044763	Maria Céu Garcia Silva	Efetivo
044345	Maria Dulce Dias Ildfonso Arrojado	Efetivo

050772	Maria Dulce Marcal Marques	Efetivo
045051	Maria Graca Matias Dias	Efetivo
036018	Maria Lidia Soares Pinto	Efetivo
042736	Maria Luisa Botelho Figueira Albuquerque Salsa	Efetivo
055650	Maria Margarida Costa Rosa Cardoso Santos	Efetivo
063504	Mario Fernando Atracado Pereira	Efetivo
075582	Mario Pedro Grandela Roque	Efetivo
079337	Mario Rui Filipe Santos	Efetivo
060654	Nuno Alexandre Gaspar Andrade	Efetivo
079426	Osvaldo Ribeiro Martins Nunes	Efetivo
060127	Patricia Ferreira Amado Carreira	Efetivo
056190	Paula Cristina Moreira Lino	Efetivo
066630	Paulo Jorge Marques Graca Franco	Efetivo
065314	Pedro Miguel Morais Santos Nunes	Efetivo
061287	Ricardo Jose Calha Bolou	Efetivo
078762	Rita Constanca Pereira Gorgulho	Efetivo
043623	Rui Álvaro Centeno Dias	Efetivo
076278	Sandra Cristina Lima Lemos	Efetivo
079328	Sara Cristina Guedes Covas	Efetivo
061596	Silvia Iolanda Barata Timoteo	Efetivo
057289	Silvia Marília Anjos Pereira	Efetivo
079427	Sonia Isabel Campos Silva Colaco	Efetivo
079443	Suse Carla Pereira Sobral	Efetivo
068482	Tiago Miguel Braga Silva Dias	Efetivo
Dirigentes suplentes		
065071	Mario Pedro Rosado Berjano	Suplente
078939	Isaura Maria Duarte Conceição Fernandes	Suplente
079320	Andreia Liliana Sequeira Freire	Suplente
040960	Luis Antonio Ferreira Costa Atalaia	Suplente
055782	Joao Carlos Cordeiro Guincho	Suplente
047115	Nuno Alexandre Paiva Carvalho Vasconcelos	Suplente
44482	Maria Albertina Agostinho Rama Teodoro	Suplente
072267	Vanessa Conceição Martins Fernandes	Suplente
079221	Manuel Abrantes Domingos	Suplente
028675	Maria Teresa Barbieri Ataide Malafaia Lopes Santos	Suplente
049048	Gracinda Leonor Nobre Coutinho Santos	Suplente
077973	Sonia Alexandra Sanches Chilra	Suplente
079381	Lúcia Pereira Cunha	Suplente
37035	Mário Júlio Roque Reis	Suplente
078751	Luis Filipe Sousa Pereira	Suplente
040574	Carlos Augusto Basto Motta Silva	Suplente
073114	Isabel Rute Araújo Branco	Suplente
078829	João Manuel Santos Silva Zagalo	Suplente
54514	Vivina Maria Semedo Nunes	Suplente

058495	Rosa Maria Santos Pereira Simões	Suplente
62007	Olinda Maria Machado Viana C. Machado	Suplente
055894	João Luis Bispo Mota Bogalho	Suplente
068382	Olga Maria Santos Zagalo	Suplente
041157	Helena Maria Cardoso Barateiro	Suplente
057197	Goncalo Manuel Gomes Bernardino	Suplente
051853	Leonel Nascimento Pereira	Suplente
066985	Maria Manuela Pereira Mata Seta	Suplente
068022	Sandra Raimundo Sabino	Suplente
060094	Monica Alexandra Silva Vilhana Ribeiro	Suplente
077435	Ana Maria Guerra Casqueiro Nieto	Suplente
057069	Shirley Marta Silva	Suplente
056107	Suzana Maria Ribeiro Santos Marques	Suplente
046668	José Paulo Lopes Oliveira Ribeiro	Suplente
069639	Maria Isabel Esteves Coelho	Suplente
051183	Maria Lucília C. Macedo Pita	Suplente
053051	Carlos Alberto Fernandes Timoteo	Suplente
052363	Maria Guilhermina Rosa Abreu	Suplente
65944	Maria Margarida Duarte Silva Fajardo	Suplente
079335	Paula Cristina Mira Grosso Russo Farinha	Suplente
065300	Luis Marques Neves	Suplente

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Federação do Setor Financeiro - FEBASE - Alteração**

Na identidade dos membros da direção, eleita em 28 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2022, foi efetuada a seguinte alteração:

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato

Efetivos:

António José Real da Fonseca.
João Gonçalo Barros Ferreira.
Cristina Maria Damião de Jesus.
Cristina Alexandra Pereira Trony.
Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.
Daniel José de Matos.
Pedro Miguel Correia Pereira Soares.
Mário Rui Peixoto dos Reis Costa.
Tânia Maltez Ribeiro.
Luís Carlos Furtado Brito Roque.
Mónica Patrícia Resende Gomes.
Vânia Sofia de Oliveira Costa Ferreira.

Suplente:

Amália dos Santos Rodrigues Varela.

SBC - Sindicato dos Bancários do Centro

Efetivos:

Helena Maria Faria Carvalheiro.
Gentil Reboleira Louro.
Fernando Miguel Gonçalves Pereira.

Suplente:

Nuno Alexandre Dinis Martins de Carvalho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleita em 12, 13, 14 e 15 de abril de 2021, para o mandato de três anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021, foi efetuada a seguinte substituição para o remanescente do mandato:

Nome - Ana Cristina Simões Oliveira.

Nome - Anabela Monteiro Rodrigues.

Nome - Dina Raquel da Costa Romão.

Nome - Dinis Palma Gonçalves.

Nome - Márcia Raquel Pinto Oliveira.

Nome - Nelson Capela Trindade.

Nome - Sylvia Santos.

Substituídos por:

Nome - Aníbal José António Guedes.

Nome - Angélica Maria Soares.

Nome - Brígida Sofia Dias Pessoa.

Nome - Maria de Fátima Ferreira Branco Gaspar.

Nome - Patrícia Alexandra Abreu Picão.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2023, foi publicada a identidade dos membros da direção da Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação:

Assim, nas páginas 77 e 78, onde se lê:

«...Maria de Lurdes Pena Claro Senafil...»

Deve ler-se:

«...Maria de Lurdes Pena Claro Serafim...»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 5 de janeiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2011.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação, princípios gerais e regime jurídico

A Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, criada com base nos princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado, previstos nas disposições legais relativas às associações de empregadores constantes do Código de Trabalho, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Sede e forma locais de representação

A associação tem a sua sede em Albufeira, no Edifício AHETA, Urbanização da Quinta da Bolota, lote 4-A, 8200-314 Albufeira, podendo, a todo o tempo, por deliberação da direção, transferir a sua sede para qualquer outro local, na região do Algarve, criar delegações, ou nomear representantes, sempre que tal se justifique.

Artigo 3.º

Atribuições da associação

1- A AHETA tem como fim a defesa e promoção dos direitos e interesses das empresas nela filiadas e que representa, nomeadamente:

- a) Exercer e levar a cabo todas as atividades que, no âmbito destes estatutos e da lei, possam contribuir para o progresso e desenvolvimento dos seus associados;
- b) Favorecer e incrementar o bom entendimento e a solidariedade entre os seus associados, com vista, designadamente, ao fortalecimento do ramo de atividade económica em que se integram;
- c) Fomentar o turismo promovendo, participando e representando os associados em organizações, congressos, colóquios, simpósios e outras reuniões, tanto nacionais, como internacionais;
- d) Representar os seus associados junto de quaisquer entidades nacionais, estrangeiras ou internacionais, públicas ou privadas, nomeadamente sindicais, tendo em vista a defesa dos legítimos e concretos interesses dos seus associados e do turismo nacional e, mais especificamente, da região do Algarve;
- e) Colaborar, pela via adequada, com os órgãos de soberania, em ordem à criação de legislação que contem-

ple, de forma atualizada, os reais interesses dos seus associados, do turismo nacional e mais concretamente da Região do Algarve;

- f) Negociar e celebrar, nos termos da lei, convenções coletivas de trabalho;
- g) Organizar e manter em funcionamento serviços administrativos, técnicos e outros adequados aos seus fins;
- h) Promover e apoiar a organização de cursos de formação profissional, conferências, congressos e editar publicações de interesse para o sector do turismo;
- i) Promover o estabelecimento de condições e regras a observar no exercício das atividades abrangidas no seu âmbito, por forma a assegurar a normalidade e lealdade de concorrência, bem como o respeito pelos legítimos interesses e direitos dos seus associados;
- j) Prestar aos seus associados, no âmbito das suas atividades, as informações, sugestões e conselhos que lhes possam ser úteis ou lhes sejam solicitados;
- k) Editar publicações, periódicas, gratuitas ou pagas, difundir informações;
- l) Cooperar com todas as associações patronais, ou quaisquer outras entidades na área do turismo, podendo para o efeito filiar-se em uniões, federações ou confederações;

2- Não obstante a sua finalidade não lucrativa, nos termos definidos no corpo do artigo 1.º destes estatutos, a associação poderá participar em atividades acessórias, não proibidas por lei, que possam, direta ou indiretamente, propiciar a captação de fundos para financiamento dos custos inerentes à sua atividade regular e lhe possibilitem uma mais ampla prestação de serviços aos seus associados.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Espécies de associados

1- A AHETA é constituída por um número ilimitado de associados, que poderão ser associados efetivos, associados contribuintes ou associados aliados.

2- Poderão fazer parte da associação, como associados efetivos, as seguintes empresas que exerçam a sua actividade na região do Algarve, na área do turismo:

- a) Estabelecimentos oficialmente classificados ou registados, na área do alojamento, incluindo os legalmente designados ou inscritos como alojamento local;
- b) Promotores de empreendimentos turísticos ou de urbanizações para fins turísticos e empresas proprietárias e/ou exploradoras de empreendimentos de animação turística.

§ único. Por «empreendimentos de animação turística», e no que à AHETA diz respeito, entendem-se os parques temáticos, os casinos, os campos de golfe e as estruturas desportivas para fins turísticos, desde que exerçam a sua atividade no Algarve e na área do turismo.

Não poderão ser associados efetivos as empresas que exerçam as suas atividades nas áreas das urbanizações turísticas, sócias fundadoras da associação e em que as respetivas empresas promotoras exerçam directamente ou através de empresa do mesmo grupo actividade idêntica, salvo se a associada fundadora o autorizar de forma expressa.

3- Poderão ser associados contribuintes, as empresas que tenham por objeto social o exercício da actividade turística, mas que não sejam proprietários ou explorem efetivamente qualquer dos estabelecimentos referidos no artigo anterior.

4- Poderão ser associados aliados, as entidades empresariais dos diversos sectores da actividade económica com interesse no sector do turismo que não possam inscrever-se como associados efetivos ou contribuintes.

5- Por proposta da direção e deliberação da assembleia geral, pode ser ainda atribuída a qualquer pessoa, seja empresa já associada ou não, ou pessoa singular a qualidade de associado honorário. Para adquirir esta qualidade, a pessoa terá de ter desempenhado e assumido, comprovadamente, um papel relevante no turismo nacional ou ter prestado serviços de manifesta importância à AHETA. Os associados honorários estão isentos do pagamento de joia e de quotas.

6- Os associados contribuintes têm os mesmos direitos e deveres que os associados efetivos, nomeadamente a capacidade eleitoral ativa e passiva.

Artigo 5.º

Aquisição da qualidade de associado

1- Com exceção da qualidade de associado honorário, a admissão de associados é da competência da direção, a requerimento dos interessados ou sob proposta de outro associado, os quais deverão, desde logo, apresentar os documentos comprovativos do exercício legal da sua atividade.

2- Os requerimentos/propostas para admissão de associados devem ainda ser acompanhados de declaração de honra pela qual o candidato assume expressamente o cumprimento do Código de Conduta.

Artigo 6.º

Da representação do associado

1- O exercício dos direitos dos associados e a sua participação na AHETA serão efectuados através de pessoa singular que possua uma das seguintes qualidades: administrador ou procurador, ou outra pessoa a quem seja delegada essa função, desde que devidamente mandatado para o efeito.

2- No processo de candidatura, os candidatos a associados identificarão o seu representante efetivo e o(s) seu(s) representante(s) suplente(s) junto da AHETA.

3- Salvo indicação expressa em contrário por parte do associado, o exercício de direitos e a participação no funcionamento da associação por parte de um representante suplente vinculam, estatutária e legalmente, o associado seu representado como se do representante efetivo se tratasse.

4- Cessará a representação junto da AHETA quando os representantes indicados percam as qualidades mencionadas no número 1 do presente artigo e outros que os preencham sejam indicados por escrito à AHETA para os substituir.

5- Independentemente do preceituado no número 4 deste artigo, logo que se verifiquem alterações na representação, os associados devem informar a associação, por escrito, dessa mesma alteração, indicando quem passará a representar o associado.

6- É do conhecimento oficioso da direção ou do presidente da mesa da assembleia geral, consoante os casos, podendo decidir em conformidade, a falta de poderes de representação a que se refere este artigo, no caso de o associado não ter fornecido atempadamente à AHETA documentos comprovativos de tal qualidade.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Participar e votar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estatutários;

d) Utilizar as instalações e serviços da associação de acordo com os respetivos regulamentos;

e) Beneficiar dos serviços, apoios, benefícios e regalias que a associação possa proporcionar;

f) Dirigir propostas e sugestões à direção;

g) Examinar as contas associativas, designadamente após a receção da convocatória da assembleia geral para o efeito;

h) Interpor recurso para a assembleia geral do indeferimento das reclamações que apresentem à direção.

2- É assegurado aos associados efetivos e contribuintes a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas de concorrentes a eleições para os cargos associativos.

3- O direito previsto na alínea *h*) do número anterior deverá ser exercido no prazo de 10 (dez) dias a contar da data em que o associado tome conhecimento da deliberação impugnada.

4- É assegurado a todos os associados o direito de se desfilial a todo o tempo da AHETA mediante comunicação escrita endereçada à direção com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias sobre a pretendida data de saída, devendo este, até essa data, efetuar o pagamento de todas as quotas que estejam em dívida.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir o preceituado nos estatutos e regulamentos da associação e acatar as deliberações dos seus órgãos;

b) Pagar pontualmente a joia de inscrição e as quotas mensais devidas, conforme previsto no orçamento e

deliberado em assembleia geral que o aprove;

c) Prestar à direção as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para completa realização dos fins da associação quando tal não afete o núcleo de informações de carácter confidencial de cada associado;

d) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

f) Exercer com zelo e diligência os cargos associativos para que forem eleitos e desempenhar as funções que lhes couberem nas comissões para que forem designados.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Dos órgãos associativos

Artigo 9.º

Órgãos associativos

Os órgãos sociais da associação são a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 10.º

Mandatos

1- Os mandatos dos órgãos associativos têm a duração de 3 (três) anos a partir da data de tomada de posse, preferencialmente no início do ano civil após o ato eleitoral normal, não sendo permitida a reeleição dos elementos dos respetivos membros associados e/ou representantes para os cargos de presidente da assembleia geral, direção e conselho fiscal por mais de três mandatos consecutivos.

2- A limitação prevista no número anterior é igualmente aplicada ao representante do associado, que não poderá ser eleito em representação de outro associado se tal eleição violar a referida limitação.

3- Nenhum associado poderá ser eleito para o exercício simultâneo de mais do que um cargo associativo.

Artigo 11.º

Eleições

1- As eleições dos membros dos órgãos associativos deverão ocorrer até ao dia 15 de dezembro do ano em que finde o mandato.

2- O regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, prevê especificamente o processo eleitoral, em todos os seus trâmites, prazos e vicissitudes.

3- A eleição dos membros dos órgãos associativos será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, especificando-se os cargos a desempenhar e os nomes dos respetivos representantes, os quais salvo em caso de perda da qualidade de representante, não poderão ser substituídos, no decurso do mandato, sem consentimento da maioria dos membros do órgão social para que foram eleitos.

4- As listas de candidatura para os órgãos associativos serão propostas pela direção ou por um mínimo de 30 (trinta) associados, no pleno gozo dos seus direitos associativos, e remetidas ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 15 de outubro do ano em que se realizarão as eleições.

5- Os novos membros dos órgãos sociais tomarão posse perante o presidente da mesa da assembleia geral cessante, após divulgação dos resultados eleitorais e até ao final do ano em curso, devendo ser lavrado o competente auto de posse no livro respetivo, que deverá ser assinado pelos membros eleitos.

6- No caso de caducidade do mandato dos órgãos associativos e/ou no caso de os novos membros eleitos não tomarem posse no prazo acima referido, os titulares cessantes ficam obrigados a assegurar a gestão de assuntos correntes da associação até à posse dos novos órgãos associativos.

7- Não ocorrendo a posse dos novos membros dos órgãos associativos no prazo máximo de 6 (seis) meses, o presidente da mesa da assembleia geral convocará nova assembleia geral eleitoral, devendo a convocatória indicar expressamente, não só a data, hora e local para a sua realização, mas também os prazos para a apresentação das novas listas de candidaturas. A nova assembleia geral eleitoral terá como ponto um da ordem de trabalho, dar sem efeito os resultados das eleições anteriores.

Artigo 12.º

Do exercício dos cargos associativos

- 1- Os membros eleitos devem exercer os respetivos cargos associativos com zelo e assiduidade.
- 2- Constituí infração ao disposto no número anterior a não comparência dos respetivos membros em 5 (cinco) reuniões consecutivas ou 12 (doze) interpoladas do órgão associativo, salvo quando tais ausências sejam justificadas fundamentadamente e a justificação aceite, podendo a não aceitação dessa justificação ser objeto de recurso para a assembleia geral.
- 3- A verificação das infrações previstas no número anterior poderá levar à perda de mandato, a qual deverá ser deliberada em sede de assembleia geral, após proposta do órgão em causa.

Artigo 13.º

Gratuidade do exercício dos cargos associativos

- 1- Salvo decisão em contrário da assembleia geral, tomada por maioria simples, todos os cargos associativos são exercidos gratuitamente, sem prejuízo do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas de transporte, estadia, alimentação e outras despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas por documento fiscalmente aceite.
- 2- As condições de atribuição da remuneração, se prevista, serão definidas em sede de assembleia geral.

Artigo 14.º

Vacatura durante o mandato

- 1- Sempre que haja necessidade de um membro suplente preencher uma vaga, será chamado automaticamente ao exercício do cargo o suplente, pela ordem em que figurou na respetiva lista.
- 2- No caso de não haver suplentes, e desde que esteja cumprido o quórum mínimo previsto no número seguinte, não haverá lugar a qualquer substituição.
- 3- Quando se verificar o impedimento definitivo de, pelo menos, metade dos membros de um determinado órgão associativo, haverá lugar a nova eleição para esse mesmo órgão associativo para completar o respetivo mandato.

Artigo 15.º

Destituição dos membros dos órgãos associativos

- 1- Os membros dos órgãos da associação podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral.
- 2- A assembleia geral que vise a destituição de todos ou de cada um dos membros dos órgãos associativos será convocada especificamente para esse fim, e com indicação concreta do motivo que fundamenta o pedido de destituição, a pedido de, pelo menos, um terço do número total de associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 3- Para destituição dos elementos que compõem os órgãos associativos em exercício é necessário que, em sentido favorável à destituição, haja expressão favorável de três quartos dos votos presentes na assembleia geral de destituição.
- 4- A assembleia geral que destituir a direcção e ou o conselho fiscal compete, ainda, eleger, simultaneamente, uma comissão diretiva provisória, composta por 5 (cinco) membros e uma comissão de fiscalização, também provisória, composta por 3 (três) membros, às quais incumbirá, respetivamente, gerir os assuntos correntes da associação e fiscalizá-la, incluindo a sua atividade e contas, até à realização de novas eleições.
- 5- As novas eleições terão lugar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados a partir da data da realização da assembleia geral melhor referida nos números anteriores do presente artigo.

Artigo 16.º

Princípio do voto igualitário

Nos órgãos associativos vigora o princípio de um voto por associado.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 17.º

Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos, contribuintes e aliados, no pleno gozo dos seus direitos associativos e as suas deliberações, quando tomadas nos termos dos presentes estatutos e da lei, são obrigatórias.

Artigo 18.º

Competência

É da competência exclusiva da assembleia geral:

- a) Eleger a respetiva mesa, os membros da direção e do conselho fiscal, bem como proceder à sua destituição;
- b) Definir as linhas fundamentais de atuação da associação no que toca à política do turismo, económica e social, de harmonia com os legítimos interesses dos associados, de acordo com as atribuições e finalidades da associação previstas nos estatutos;
- c) Definir, sob proposta da direção, os quantitativos das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- d) Deliberar, até 30 de abril de cada ano, sobre o relatório de gestão, o balanço, o plano de atividades, as contas de cada exercício e aprovar, durante o último trimestre de cada ano, o orçamento para o ano seguinte;
- e) Aprovar o regulamento eleitoral e os regulamentos internos da associação, bem como outros atos, trabalhos ou propostas que sejam submetidos à sua apreciação;
- f) Deliberar sobre alterações aos presentes estatutos e resolver os casos omissos;
- g) Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;
- h) Autorizar a direção, após audição do conselho fiscal, a contrair empréstimos;
- i) Autorizar a direção a demandar judicialmente os membros dos órgãos associativos por atos praticados no exercício das suas funções;
- j) Discutir e votar propostas da direção, do conselho fiscal ou de qualquer associado nos termos dos presentes estatutos;
- k) Decidir dos recursos para ela interpostos das decisões da direção e do conselho fiscal;
- l) Deliberar sobre a dissolução da associação e destino dos seus bens;
- m) Sob proposta da direção, atribuir distinções honoríficas a pessoas singulares ou coletivas que hajam prestado serviços relevantes ao setor do turismo e atribuir a qualidade de associado honorário, bem como retirar tal qualidade quando tal se considere justificado;
- n) Exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos, pela lei e pelos regulamentos da associação, bem como tomar todas as deliberações que forem julgadas convenientes e necessárias para a completa e eficaz realização dos fins da associação.

Artigo 19.º

Competência e composição da mesa da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- O presidente será substituído, nas suas faltas ou impedimento, pelo vice-presidente.
- 3- Verificando-se a falta ou impedimento não definitivos do presidente e do vice-presidente, a mesa da assembleia geral será constituída *ad hoc*.
- 4- Compete à mesa, para além da direção, orientação e disciplina dos trabalhos da assembleia geral, deliberar sobre os protestos e reclamações respeitantes aos atos eleitorais, em conformidade com o regulamento eleitoral, sem prejuízo de recurso nos termos legais.

Artigo 20.º

Atribuições do presidente da mesa da assembleia geral

1- Compete, especialmente, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir o funcionamento da assembleia;

- b) Empossar os associados eleitos para os órgãos associativos;
- c) Assinar as atas com os restantes membros da mesa presentes na assembleia geral;
- d) Rubricar todos os termos de abertura e de encerramento dos livros de atas associação;
- e) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia;
- f) Despachar e assinar o expediente da mesa.

2- O presidente da mesa da assembleia geral poderá assistir às reuniões da direção da associação, não tendo, porém, direito a voto.

Artigo 21.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a) Até 31 de dezembro de cada ano, para votação do orçamento ordinário e plano de atividades;
- b) Até 30 de abril de cada ano, para votação das contas relativas ao exercício anterior;
- c) Até 15 de dezembro do ano em que finda o triénio para eleição dos órgãos associativos.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

- a) Por iniciativa do seu presidente ou a pedido escrito formal da direção ou do conselho fiscal;
- b) A requerimento escrito de 25 % (vinte e cinco por cento) dos associados, no pleno gozo dos seus direitos.

3- Dos requerimentos referidos no número anterior deverão sempre constar, expressamente, todos os assuntos que se pretendem analisar em assembleia geral.

4- O presidente convocará a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a receção do requerimento.

Artigo 22.º

Convocatórias

1- As assembleias gerais serão convocadas pelo presidente da mesa.

2- As convocatórias das reuniões da assembleia serão feitas através de carta, email, officio circular ou qualquer outro meio escrito, com prova de entrega, ou ainda, por publicação daquela nos termos legalmente previstos, dirigido a todos os associados com a antecedência mínima de oito dias.

3- Das convocatórias constarão o dia, a hora e o local da reunião, assim como a ordem de trabalhos.

Artigo 23.º

Quórum constitutivo e deliberativo

1- A assembleia geral só poderá funcionar validamente em primeira convocatória quando à hora marcada estejam presentes a maioria dos seus associados.

2- Não se verificando a condição referida no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados presentes ou representados, meia hora depois da hora designada para o início dos trabalhos, exceto se de ordem de trabalhos constar matéria relativa a alteração estatutária, caso em que deverão estar presentes, pelo menos, um terço de todos os associados.

3- Nos casos em que a assembleia geral tenha sido convocada a requerimento de associados, nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 21.º, só poderá funcionar validamente, em segunda convocação, se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 24.º

Deliberações, maioria absoluta e qualificada

1- Sob pena de nulidade, só podem ser discutidos e votados em assembleia geral os assuntos constantes da respetiva ordem de trabalhos.

2- Quando o entender, ou a requerimento de qualquer associado, pode o presidente da mesa, antes ou depois da ordem do dia, conceder um período de tempo, que fixará, para serem apresentadas comunicações de interesse para a associação.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos presentes e ou representados, nos termos do número 1 do artigo seguinte.

4- Se as deliberações respeitarem à destituição dos membros dos órgãos sociais ou alteração dos estatutos, a sua adoção necessitará dos votos favoráveis de três quartos dos votos presentes.

5- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

6- O presidente da mesa tem voto de qualidade quando a votação não for secreta.

7- Só poderão exercer o direito de voto previsto neste artigo os associados que, à data do exercício desse direito, tenham as suas quotas em dia e não se encontrem suspensos nos seus direitos.

Artigo 25.º

Forma de votação e impedimentos

1- A votação nas reuniões da assembleia geral é feita pessoalmente pelos representantes dos associados, podendo estes delegar o seu voto em qualquer outro associado, desde que o façam por escrito, dirigido ao presidente da mesa, não podendo, porém, cada associado representar em assembleia geral mais do que três associados.

2- Tratando-se de votação para eleger os órgãos associativos, será válido o voto por correspondência, nos termos do respetivo regulamento eleitoral.

3- A votação dos associados presentes ou representados será feita por levantados e sentados ou por aclamação. Proceder-se-á, porém, a votação nominal ou por escrutínio secreto a requerimento de qualquer dos associados presentes, desde que aceite pela maioria dos mesmos.

4- As votações que respeitem a questões pessoais de qualquer associado serão feitas sempre por escrutínio secreto, não gozando o visado de direito de voto.

5- O associado encontrar-se-á numa situação de impedimento de voto sempre que por si ou como representante de outrem exista conflito de interesses entre ele e a associação, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes ou com empresa de que tenha sido sócio, acionista ou membro dos corpos sociais.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 26.º

Composição

1- A representação e gestão da associação são da competência de uma direção constituída por 1 (um) presidente e (8) oito vice-presidentes, da seguinte forma organizados:

- a) 1 (um) tesoureiro;
- b) 1 (um) responsável pela organização e serviços internos da associação;
- c) 1 (um) responsável pelas relações empresariais;
- d) 1 (um) responsável pelos estabelecimentos hoteleiros;
- e) 1 (um) responsável pelos restantes meios de alojamento;
- f) 1 (um) responsável pelo turismo residencial;
- g) 1 (um) responsável pelo golfe;
- h) 1 (um) responsável pela animação turística.

2- Nas faltas ou impedimentos de quaisquer membros, o presidente ou a direção designará, de entre os restantes, quem os substituirá nas respetivas funções.

Artigo 27.º

Competência da direção

1- Compete, nomeadamente, à direção:

- a) Representar a associação em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Admitir, suspender e demitir os empregados da associação, bem como fixar as suas remunerações e outros benefícios;
- d) Elaborar anualmente o relatório e as contas e apresentá-las à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal, bem como os planos de actividade, orçamento ordinário e suplementares;
- e) Submeter à assembleia geral e ao conselho fiscal os assuntos sobre os quais estes órgãos se devam pronunciar;

f) Administrar os fundos da associação, aceitar donativos, fundos e legados que venham a ser atribuídos à associação;

g) Elaborar os regulamentos internos da associação e os cadernos eleitorais após promoção do recenseamento pela assembleia geral;

h) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;

i) Propor, nos termos estatutários, listas de candidaturas para os órgãos associativos;

j) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias;

k) Organizar e manter atualizado o registo de associados e deliberar sobre os pedidos dos candidatos a associados, ordenar o cancelamento da inscrição de associados, promover a instauração de inquéritos e processos disciplinares, directamente ou por delegação, aplicando, se for caso disso, as correspondentes sanções nos termos previstos nos presente estatutos;

l) Deliberar e aprovar a integração em uniões, federações, confederações ou outros organismos nacionais ou internacionais da especialidade;

m) Propor à assembleia geral alterações aos estatutos e requerer aos presidentes da mesa e do conselho fiscal a convocação de reuniões extraordinárias destes órgãos sempre que julgue conveniente;

n) Nomear comissões para análise de quaisquer assuntos ou desempenho de tarefas específicas de interesse para a associação;

o) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens da associação, mediante prévia autorização da assembleia geral, desde que se trate de bens imóveis;

p) Propor à assembleia geral a atribuição de distinções honoríficas a pessoas singulares ou coletivas que hajam prestado serviços relevantes no sector do turismo e atribuir a qualidade de associado honorário, bem como retirar tal qualidade quando tal se considere justificado;

q) Praticar todos ou quaisquer atos considerados necessários à realização dos fins da associação e defesa do setor do turismo e ainda os que respeitem à defesa e salvaguarda dos seus direitos e interesses e os dos seus associados e que não sejam da competência dos outros órgãos.

2- A direcção pode, caso assim o entenda, a todo o tempo, aprovar a criação de um conselho geral:

a) O conselho geral será constituído por todos os membros dos órgãos associativos da associação e por figuras convidadas pela direcção, cujo valor e mérito no sector do turismo seja amplamente reconhecido, quer na região do algarve, quer no país;

b) O conselho geral terá funções meramente consultivas, não terá qualquer limite de membros e será presidido pelo presidente da direcção;

c) O conselho geral reunirá sempre que a direcção considerar conveniente.

Artigo 28.º

Atribuições do presidente

Compete, especialmente, ao presidente da direcção:

a) Representar a direcção;

b) Convocar as reuniões da direcção, dirigir os seus trabalhos e executar e fazer cumprir as respetivas deliberações;

c) Despachar o expediente urgente e providenciar sobre questões que pela sua natureza ou urgência não possam aguardar decisão da direcção, devendo, no entanto, tais questões serem posteriormente ratificadas na reunião de direcção imediatamente subsequente.

Artigo 29.º

Atribuições do tesoureiro

Compete, especialmente, ao tesoureiro:

a) Providenciar pela cobrança das receitas e seu depósito;

b) Regularizar as despesas devidamente contraídas e processadas;

c) Providenciar pela organização dos balanços e proceder ao encerramento das contas.

Artigo 30.º

Vinculação e delegação de funções

1- Sem prejuízo da possibilidade da delegação de poderes, são necessárias e suficientes, para obrigar a associação, as assinaturas conjuntas do presidente da direcção com a assinatura de qualquer outro vice-presidente.

2- Qualquer documento tendente à movimentação de fundos da associação, designadamente cheques ou ordens de transferência, serão obrigatoriamente assinados em conjunto, pelo presidente da direção com um vice-presidente ou por dois vice-presidentes.

3- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, por qualquer outro vice-presidente.

Artigo 31.º

Da responsabilidade e limitação de competência dos membros da direção

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados em violação de disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não participarem na reunião ou manifestarem a sua discordância devidamente documentada em ata.

2- Após eleições, conhecido o resultado da votação e até à tomada de posse dos novos corpos sociais, os poderes da direção cessante ficam limitados a atos de mera gestão, sendo vedada a admissão de pessoal ainda que a termo, o seu despedimento, aumento de salários ou de honorários, renegociações de contratos, bem como quaisquer despesas extraordinárias.

Artigo 32.º

Reuniões da direção

1- A direção reúne sempre que for convocada pelo presidente ou por (5) cinco vice-presidentes, mas, pelo menos 1 (uma) vez por mês

2- As reuniões efetuar-se-ão sempre com a presença da maioria absoluta dos membros da direção em exercício efetivo de funções.

3- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos presentes, gozando o presidente de voto de qualidade.

4- A direção pode delegar os seus poderes numa comissão executiva, a designar de entre os seus membros, a qual deverá ter três elementos, sendo um deles o presidente.

5- De todas as reuniões serão elaboradas, em livro próprio, as respetivas atas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

6- Quando um membro da direção exercer funções executivas a tempo inteiro e em regime de exclusividade, poderá usufruir de uma remuneração mensal:

a) As condições de remuneração serão aprovadas em reunião de direção, devendo, nos termos estatutários, ser submetida a aprovação da assembleia geral;

b) O direito à remuneração cessa automaticamente com o final do mandato do diretor em causa.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 33.º

Da composição

1- O conselho fiscal é constituído por 1 (um) presidente, 1 (um) vice-presidente e 1 (um) secretário

2- O presidente será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente.

3- As reuniões do conselho fiscal efetuar-se-ão sempre com a presença de, pelo menos, 2 (dois) dos seus membros.

Artigo 34.º

Competência:

Compete, nomeadamente, ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que considere conveniente, as contas da associação e os documentos de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;

d) Fiscalizar os atos da direção, podendo para tanto comparecer nas suas reuniões e examinar todos os do-

cumentos da associação;

e) Escolher, conjuntamente com a direção, o revisor de contas, sempre que tal atividade se mostre necessária.

Artigo 35.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reúne, ordinariamente, 1 (uma) vez em cada semestre e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente, da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direção da associação ou da mesa da assembleia geral.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria absoluta dos seus membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.

3- O presidente do conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção, tomando parte na discussão dos assuntos, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Meios financeiros

Artigo 36.º

Das contas

1- A contabilidade da associação é referida a anos e o seu início e fecho reportam-se ao ano civil.

2- As contas da associação e o respetivo relatório devem ser submetidos a parecer do conselho fiscal e votados na assembleia geral ordinária.

Artigo 37.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas da associação;
- b) O produto do pagamento de serviços prestados pela associação;
- c) Os juros dos fundos capitalizados e o produto de bens próprios;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento, disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;
- e) As contribuições, regulares ou não, de quaisquer empresas, organizações ou entidades;
- f) Os rendimentos ou receitas eventuais e quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- g) Quaisquer outras receitas não proibidas por lei nem contrárias aos presentes estatutos.

Artigo 38.º

Fundo de reserva

Do resultado líquido de cada exercício será deduzida a percentagem de 10 % por cento para constituição do fundo de reserva que será utilizado na cobertura de eventuais prejuízos ou em quaisquer outros fins que forem deliberados em assembleia geral.

Artigo 39.º

Dissolução e liquidação

1- A AHETA só poderá ser dissolvida em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito e mediante o voto favorável de, pelo menos, o número de associados estipulado no artigo 24.º, número 4, dos presentes estatutos.

2- A assembleia geral em que for deliberada a dissolução da AHETA decidirá a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos seus bens que constituem o seu património, que em caso algum poderão ser

distribuídos pelos associados, exceto quando estes sejam associações.

3- Na mesma reunião será designada uma comissão liquidatária, que passará a representar a associação em todos os atos exigidos pela liquidação.

4- Caso a dissolução da associação venha a verificar-se por decisão judicial, também aqui o património da associação não poderá, em caso algum, ser distribuído pelos associados, exceto quando estes sejam associações.

Secção II

Regime disciplinar

Artigo 40.º

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar, a conduta do associado que viole os deveres impostos por lei, pelos presente estatutos, Código de Conduta, bem como a inobservância das determinações dos órgãos da associação legitimamente tomadas.

Artigo 41.º

Das penas

1- Às infracções disciplinares são aplicadas, consoante a gravidade dos comportamentos, as seguintes penas:

- a) Simples censura;
- b) Advertência registada;
- c) Suspensão;
- d) Multa de 250,00 € a 5000,00 €;
- e) Expulsão.

2- Salvo o previsto no número 4 infra, a aplicação de sanções disciplinares será obrigatoriamente precedida de um processo disciplinar da competência da direção, em que seja assegurado o direito de defesa do associado e tal processo apenas ocorrerá perante violação grave. Cabe à direção analisar a situação concreta do associado e estudar eventuais formas de cooperação para a resolução dos problemas, antes de propor as sanções contidas no número anterior, nomeadamente a expulsão.

3- A sanção disciplinar de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais, sendo da competência da assembleia geral, sob proposta da direção, no âmbito do respetivo processo disciplinar.

4- Não obstante o previsto no número anterior, a direção poderá deliberar a expulsão de um associado, sem necessidade de instauração de processo disciplinar, caso se verifique uma situação de incumprimento da obrigação de pagamento de quotas por mais de seis meses seguidos ou interpolados e, tendo sido o associado interpelado ao pagamento, se mantenha na situação de incumprimento.

Artigo 42.º

Do processo disciplinar

1- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 10 (dez) dias e sem que dela e das provas produzidas quando apresentadas tempestivamente a direção haja tomado conhecimento.

2- As notificações deverão ser feitas pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção ou por outro suporte duradouro que permita comprovar a entrega da notificação ao associado.

3- Das deliberações da direção que apliquem uma sanção, nos termos previsto no artigo 41.º supra, exceto na situação prevista no número 4, cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 43.º

Suspensão

1- Os direitos conferidos pelo estatuto de associado podem ser suspensos por deliberação da direção, como sanção adequada à violação dos deveres estatutários.

2- Compete também à direção determinar a suspensão preventiva dos referidos direitos após a instauração do procedimento disciplinar, sempre que a gravidade da conduta do associado e o perigo da continuação da

violação dos deveres estatutários o aconselhem.

3- A instauração do procedimento disciplinar, ainda que acompanhado de suspensão preventiva, não confere ao associado direito a qualquer indemnização, podendo a expensas e solicitação daquele proceder-se a adequada publicitação da deliberação absolutória.

Artigo 44.º

Perda de qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados os membros que:

- a)* Deixarem de preencher os requisitos do artigo 4.º;
- b)* Tendo em atraso mais de seis meses de quotas seguidos ou interpolados, não liquidarem tal débito dentro do prazo de 30 (trinta) dias contado da data em que para tal tenham sido notificados por carta registada;
- c)* Pela gravidade do seu comportamento seja aplicada a sanção de expulsão;
- d)* Apresentem o seu pedido de desfiliação.

2- Nos casos previsto em *a)* e *c)* apenas poderá ser aplicada a sanção de expulsão após processo disciplinar instaurado nos termos previstos na presente secção.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 45.º

Disposições finais

1- Em todo o omissis nos presentes estatutos aplicar-se-ão as disposições legais em vigor a saber, as disposições do Código de Trabalho e do Código Civil.

2- Na contagem dos prazos previstos nos presentes estatutos contam-se sábados, domingos e feriados, restando em tudo o mais o artigo 279.º do Código Civil.

3- O regulamento de jóias e quotas constitui anexo a estes estatutos, aprovado em assembleia geral.

Registado em 4 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 151 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Maria Antonieta Alves Malho Lucas dos Santos, em representação da Alcon Portugal - Produtos e Equipamentos Oftalmológicos, L.^{da}

Vice-presidente - Ana Isabel Pereira dos Santos, em representação da Baxter - Médico Farmacêutica, L.^{da}

Tesoureiro - Patrícia Rodrigues Guerra de Gouveia, em representação da Johnson & Johnson, L.^{da}

Vogal - Luís Carlos Gomes Lopes Pereira, em representação da Medtronic Portugal, L.^{da}

Vogal - Diogo Santos de Lima, em representação da Medicinália Cormédica - MCMedical, L.^{da}

Vogal - Jorge Manuel Rodrigues de Oliveira, em representação da Siemens Healthcare, Unip. L.^{da}

Vogal - Bruno Miguel Taveira Ribeiro Vaz, em representação da Becton Dickinson Portugal, Unip. L.^{da}

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****CIP - Confederação Empresarial de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Armindo Lourenço Monteiro.

Vice-presidentes:

João Pedro Mendes de Almeida Lopes.

Rafael da Silva Campos Pereira.

José António Prieto Nogueira de Brito.

Luis Miguel Magalhães Ribeiro.

Manuel Carlos Costa da Silva.

Pedro Miguel Azeredo Duarte.

Carlos Manuel da Silva Cardoso.

Jorge Manuel Tomás Henriques.

Vogais:

Óscar Manuel Oliveira Gaspar.

Leonor Moreira Ribeiro Gonçalves Ferreira de Sottomayor.

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino Pires.

Eduardo da Silva Rangel.

Vera de Morais Pinto Pereira Carneiro.

Francisco Maria Supico Pinto Balsemão.

Carlos António Vasconcelos Mota dos Santos.

Inês Madeira Almeida Santos.

Fernando Daniel Leocádio Campos Nunes.

António Manuel Soares Serrano.

Ricardo Pedro de Augusto Martinho.

Fernando Jorge Rodrigues Pereira da Silva.

Pedro Maria Póvoas Mendes Leal.

António José Pereira Redondo.

Nuno Maria Pinto de Magalhães Fernandes Thomaz.

Mário Jorge Moreira Torres Machado.

Gonçalo Castro de Medina Figueiredo de Barros.

José Eduardo Marcelino de Carvalho.

Nuno Paulo Correia e Afonso Moreira.

Luís Henrique Marcelino Alves Delgado.

José Fernando Catarino Galamba de Oliveira.

Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes.
Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes.
Joaquim Pereira da Silva Camilo.
Fernando Paiva de Castro.
Markus Kemper.
Pedro Manuel de Pina Tinoco Fraga.
José Manuel da Silva Couto.
Vítor José Cabrita Neto.
António Miguel Baptista Poças da Rosa.
Domingos da Silva Chambel.
Manuel Alfredo da Cunha José de Melo.
Vanda Sofia Rodrigues de Jesus.
Ana Isabel Trigo de Moraes.
João António Moraes da Costa Pinto.
Gregório Rocha Novo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - Bayer Cropscience, representada por Luis Antunes, passa a ser representada por Pedro António Morgado Ramos.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Securitas Transport Aviation Security, L.^{da} - Constituição**

Estatutos aprovados em 5 e 7 de junho de 2023.

CAPÍTULO I**Objeto e âmbito****Artigo 1.º****(Objeto)**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento da comissão de trabalhadores da Securitas Transport Aviation Security, L.^{da}, doravante apenas designada por STAS.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento de votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicado simultaneamente com a convocatória.

Artigo 2.º**(Âmbito)**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da STAS, aqui não se incluindo os que apenas são titulares de um contrato de prestação de serviços.

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

CAPÍTULO II**Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores****Artigo 3.º****(Órgãos)**

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

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

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

(Constituição)

O plenário é constituído pelo coletivo de trabalhadores da empresa, definido no artigo 2.º número 1.

Artigo 5.º

(Competências)

São competências do plenário:

- a) Determinar as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, mediante a aprovação e alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores através das formas previstas nos presentes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores;
- e) Destituir a comissão de trabalhadores.

Artigo 6.º

(Convocatória)

1- O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores ou a requerimento de um mínimo de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores da STAS.

2- O requerimento aludido no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A convocatória deve ser efetuada com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias em relação à data de realização da reunião, por meio de anúncios colocados nos locais habituais de afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

4- No caso de a convocatória ser realizada por mínimo de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores deve afixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, no prazo de 20 (vinte) dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 7.º

(Reuniões)

1- O plenário reunirá sempre que for convocado nos termos do artigo 6.º e para os efeitos previstos no artigo 5.º

2- O plenário reunirá ainda, de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à comissão de trabalhadores definir essa urgência e proceder à elaboração da respetiva convocatória, a qual deverá ser efetuada com a antecedência possível face à urgência, de forma a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 8.º

(Funcionamento)

1- As deliberações tomadas pelo plenário são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo no disposto no número seguinte.

2- Na destituição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros, é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 9.º

(Sistema de votação)

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, com exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.

Artigo 10.º

(Sistema de discussão)

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

- a) A eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) A eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) A alteração dos estatutos.

2- A comissão de trabalhadores, as subcomissões de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionada na convocatória.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

(Natureza)

1- A comissão de trabalhadores é um órgão democraticamente eleito, investido e dirigido pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

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

Artigo 12.º

(Autonomia e independência)

1- A comissão de trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão de trabalhadores, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 13.º

(Competências da comissão de trabalhadores)

Compete à comissão de trabalhadores:

- a) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas;
- b) Desenvolver um trabalho permanente de organização no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;
- c) Promover a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

d) Exigir da STAS o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

Artigo 14.º

(Controlo de gestão)

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 15.º

(Relações com as organizações sindicais)

A atividade da comissão de trabalhadores e o controlo da gestão que realiza são desenvolvidos sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 16.º

(Deveres da comissão de trabalhadores)

São considerados deveres fundamentais da comissão de trabalhadores:

a) Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da STAS;

b) Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são os direitos e deveres dos trabalhadores;

c) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

d) Manter os trabalhadores da STAS devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;

e) Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela comissão de trabalhadores e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;

f) Cooperar e manter relações de proximidade, em especial, com o órgão de gestão da STAS, com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da STAS, com os representantes dos trabalhadores democraticamente eleitos para o órgão de gestão da STAS, respeitando aquilo que é a independência e papel de cada um.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

(Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos na lei, noutras normas aplicáveis e nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

(Reuniões com o órgão de gestão da STAS)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

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

3- Das reuniões referidas neste artigo serão lavradas atas que devem ser aprovados e assinadas por todos os presentes.

4- O previsto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

(Direito à informação)

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

2- Ao direito consagrado no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da STAS, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projeto de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no número 2 do artigo 17.º

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores, à administração da STAS.

6- Nos termos da lei, a administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 (oito) dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 (quinze) dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a comissão de trabalhadores.

Artigo 20.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na lei, designadamente em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer por escrito da comissão de trabalhadores, os seguintes atos dos órgãos da STAS:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da STAS;
- i) Criação ou modificação dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
- j) Despedimento individual de trabalhadores;
- k) Despedimento coletivo;
- l) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- m) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos previstos na alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 (cinco) dias.

4- Quanto a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 e sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que tenha previamente sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

(Reestruturação da empresa)

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela comissão de trabalhadores, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

Artigo 22.º

(Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

(Gestão de serviços sociais)

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Condições e garantias para o exercício da atividade da comissão de trabalhadores

Artigo 25.º

(Apoio à comissão de trabalhadores)

A STAS deve colocar à disposição da comissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 26.º

(Reuniões de trabalhadores)

1- A comissão de trabalhadores e/ou subcomissões de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões mencionadas na alínea *a)* do número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

(Tempo para o exercício do voto)

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os presentes estatutos, o requerem, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

(Ação da comissão de trabalhadores)

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

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

Artigo 29.º

(Direito de afixação e divulgação de documentos)

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de divulgar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela STAS.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos a todos os trabalhadores da STAS, utilizando o correio eletrónico ou outros meios afins.

Artigo 30.º

(Crédito de horas)

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes:

- a) Comissão coordenadora: 20 horas;
- b) Comissão de trabalhadores: 25 horas;
- c) Subcomissão de trabalhadores: 8 horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas identificadas no número anterior não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 31.º

(Faltas de representantes dos trabalhadores)

1- Consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço as ausências dos trabalhadores que sejam membros da comissão de trabalhadores, de subcomissão de trabalhadores e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e pelos presentes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

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

Artigo 32.º

(Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nos presentes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 33.º

(Proteção legal)

Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 34.º

(Personalidade jurídica e capacidade judiciária)

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 35.º

(Sede da comissão de trabalhadores)

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações sitas na Rua Agostinho da Silva Rocha, n.º 939, hab. 2.5, 4475-451, Maia.

Artigo 36.º

(Composição da comissão de trabalhadores)

1- A comissão de trabalhadores é composta por sete membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a realização do plenário.

Artigo 37.º

(Duração do mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos, podendo existir mandatos sucessivos.

Artigo 38.º

(Perda do mandato)

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar, injustificadamente a 3 (três) reuniões seguidas ou 5 (cinco) interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores nos termos do artigo 36.º

Artigo 39.º

(Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores)

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião, exceto na situação indicada no número seguinte.

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

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

Artigo 40.º

(Coordenação da comissão de trabalhadores)

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 41.º**(Reuniões)**

- 1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 (dois) dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.
- 3- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram fatos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 42.º**(Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores)**

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 43.º**(Financiamento da comissão de trabalhadores)**

Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;
- c) A contribuição voluntária dos trabalhadores da STAS.

SUBSECÇÃO V**Subcomissão de trabalhadores****Artigo 44.º****(Princípio geral)**

- 1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 45.º**(Mandato)**

- 1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 4 (quatro) anos, devendo coincidir com o da comissão de trabalhadores.
- 2- Se a maioria dos membros das subcomissões de trabalhadores mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subcomissão de trabalhadores, cujo mandato terminará com o da respetiva comissão de trabalhadores.
- 3- Se a constituição da subcomissão de trabalhadores só for possível após a eleição da comissão de trabalhadores, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da comissão de trabalhadores em funções na data da sua eleição.

Artigo 46.º**(Composição)**

As subcomissões de trabalhadores são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 47.º

(Elegibilidade)

São eleitores elegíveis, todos os trabalhadores da STAS, tal como definidos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 48.º

(Princípios gerais sobre o voto)

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 49.º

(Comissão eleitoral)

1- A comissão eleitoral é composta por:

a) 3 (três) membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Na falta de comissão eleitoral, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 (um) representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu coordenador.

3- A comissão eleitoral preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

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

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

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

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

8- As reuniões da comissão eleitoral são convocadas pelo coordenador, ou por 3 (três) dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 50.º

(Caderno eleitoral)

1- A STAS deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à comissão eleitoral, conforme o caso, no prazo de 48 (quarenta e oito) após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- Os cadernos eleitorais, deve conter o nome dos trabalhadores da STAS à data da convocação da votação e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 51.º

(Convocatória da eleição)

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 52.º

(Quem pode convocar o ato eleitoral)

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

Artigo 53.º

(Candidaturas)

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Podem propor listas de candidatura à eleição da subcomissão de trabalhadores 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.
- 3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 5- As candidaturas são apresentadas até 10 (dez) dias antes da data para o ato eleitoral.
- 6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um comprovativo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 54.º

(Rejeição de candidaturas)

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de 2 (dois) dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações destes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de 2 (dois) dias a contar da respetiva receção da notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 55.º

(Aceitação de candidaturas)

- 1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 56.º

(Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

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

Artigo 57.º

(Local e horário da votação)

1- A votação inicia-se, pelo menos 30 (trinta) minutos antes do começo e termina, pelo menos 60 (sessenta) minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

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

Artigo 58.º

(Mesas de voto)

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

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 (dez) eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 (quinhentos) eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) trabalhadores.

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

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

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 59.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

1- As mesas são compostas por 1 (um) presidente e 2 (dois) vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

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

3- A seu pedido, a comissão eleitoral será coadjuvada pela comissão de trabalhadores e pelas subcomissões de trabalhadores no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 60.º

(Boletins de voto)

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

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

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

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 61.º

(Ato eleitoral)

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

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 62.º

(Votação por correspondência)

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até 24 (vinte e quatro) horas antes do fecho da votação.

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

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

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

Artigo 63.º

(Valor dos votos)

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

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 62.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 64.º

(Abertura das urnas e apuramento)

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

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

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 (três) dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 65.º

(Publicidade)

1- No prazo de 15 (quinze) dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 (dez) dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 66.º

(Recursos para impugnação da eleição)

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

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

3- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 67.º

(Destituição da comissão de trabalhadores)

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a comissão de trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da comissão de trabalhadores.

7- Devem participar na votação de destituição da comissão de trabalhadores um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 68.º

(Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores)

À eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 69.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do presente capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 70.º

(Património)

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue aos Bombeiros Voluntários de Moreira da Maia, ou se estes não puderem ou não quiserem aceitar, à Associação de Proteção à Infância e Juventude - A Causa da Criança.

Artigo 71.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 4 de julho de 2023, ao abrigo da alínea *a)* no n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Verizon Connect Portugal, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 23 de maio de 2023.

PREÂMBULO

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

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I**Objeto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Verizon Connect Portugal, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação a votação do regulamento elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória, de acordo com o disposto no regulamento eleitoral.

3- O coletivo dos trabalhadores da Verizon Connect Portugal, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º**Princípios fundamentais**

1- A comissão de trabalhadores da Verizon Connect Portugal, SA orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

1- São órgãos do coletivo de trabalhadores:

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

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

1- O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

1- São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

1- O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias. Em virtude do atual modelo de trabalho híbrido, o plenário será convocado através de *email*. A convocação do plenário, poderá em simultâneo ser realizada por meio de anúncios colocados nos locais, destinados à afixação de informações, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo máximo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

3- Para o efeito do disposto nos números 1 e 2 do presente artigo, a empresa deverá facultar os meios para que esta comunicação se efetive, o que, embora não se limitando a, poderá incluir: endereço de *email* dos colaboradores da empresa, endereço de *email* geral que inclua na sua lista de distribuição a totalidade dos trabalhadores que constituem o plenário.

Artigo 8.º

Reuniões

1- O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

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

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

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da comissão de trabalhadores, ou de algum dos seus membros, é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

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

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

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

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

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão de trabalhadores, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à comissão de trabalhadores, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo setor de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da comissão de trabalhadores e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

- 1- São deveres da comissão de trabalhadores, designadamente:
- Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
 - Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
 - Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
 - Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
 - Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:
- Planos gerais de atividade e orçamento;
 - Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
 - Situação de aprovisionamento;
 - Previsão, volume e administração de vendas;
 - Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
 - Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - Modalidades de financiamento;
 - Encargos fiscais e parafiscais;
 - Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.
- 4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

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

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela comissão de trabalhadores, quando se trate da reestruturação da empresa.

2- Neste âmbito, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de sere previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de sere informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 24.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 25.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

- a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;
- b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 26.º

Ação no interior da empresa

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

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

Artigo 27.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho ou através de *email* e durante o horário de trabalho.

Artigo 28.º

Instalações adequadas

1- A comissão de trabalhadores tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 29.º

Meios materiais e técnicos

1- A comissão de trabalhadores tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

– Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 31.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da comissão de trabalhadores, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 32.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 33.º

Proteção legal

1- Os membros da comissão de trabalhadores, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 35.º

Sede

1- A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa.

Artigo 36.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por 3 membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 37.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos.

Artigo 38.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do número 2 do artigo 36.º

Artigo 39.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.

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

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

Artigo 40.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

1- Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 41.º

Coordenação e deliberações

- 1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.
- 2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.
- 3- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 42.º

Reuniões

- 1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.
- 2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.
- 3- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 43.º

Capacidade eleitoral

- 1- São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 44.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é presencial e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral, aos trabalhadores em modelo de trabalho híbrido que solicitem votação por correspondência e, aos trabalhadores que estejam em gozo de férias no momento da votação.
- 3- Os trabalhadores que se enquadrem em qualquer das situações listadas no ponto 2 do presente artigo, deverão indicar à comissão eleitoral a sua preferência por votação por correspondência, para que os boletins de voto sejam remetidos e rececionados atempadamente.
- 4- Será aprovada a lista e respetivos estatutos que reúnam o maior número de votos por parte dos trabalhadores.

Artigo 45.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Três trabalhadores da empresa, que participaram no abaixo-assinado para convocação da eleição, e que se voluntariem para participar na comissão;
 - b) Na falta de voluntários, a comissão eleitoral é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral.
- 2- Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu coordenador.
- 3- A comissão eleitoral preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de opor-

tunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

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

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

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

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

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

Artigo 46.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à comissão eleitoral, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e partilha.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

Artigo 47.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- Em virtude do atual modelo de trabalho híbrido, a comunicação da convocatória será realizada através de *email*. A convocatória, poderá em simultâneo, ser comunicada por meio de anúncios colocados nos locais, destinados à afixação de informações, existentes no interior da empresa.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, através de *email*.

5- Em alternativa ao disposto no número 4 do presente artigo, a convocatória poderá ser enviada, através de *email*, ao representante do departamento de recursos humanos, ficando este responsável pela comunicação da mesma ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 48.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 49.º

Candidaturas

1- Podem propor alteração ou novos estatutos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever mais de uma proposta de estatutos.

3- As propostas de estatutos deverão ser identificadas por uma sigla.

4- As propostas de estatutos são apresentadas até 10 dias antes da data escolhida para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega das propostas de estatutos à comissão eleitoral, acompanhada nos termos do número 1 do presente artigo, pelos proponentes. A entrega de propostas deverá ser realizada através de *email*.

6- A comissão eleitoral entrega confirma, pela mesma via, a receção da proposta de estatutos.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 50.º

Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as propostas de estatutos entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura.

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

4- As propostas de estatutos que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 51.º

Aceitação das propostas de estatutos

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral pública, através de *email* e, em alternativa, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 47.º, das propostas de estatutos aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 52.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

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

Artigo 53.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

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

Artigo 54.º

Mesas de voto

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

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

Artigo 55.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

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

3- Cada candidatura de proposta de estatutos tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 56.º

Boletins de voto

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

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

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

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 57.º

Ato eleitoral

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

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista e proposta de estatuto em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 58.º

Votação por correspondência

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

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

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

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

Artigo 59.º

Valor dos votos

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

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 58.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 60.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

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

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

4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respetiva ata, com base na ata da mesa de voto, nos termos do número 2.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e a lista e proposta de estatutos mais votadas.

Artigo 61.º

Publicidade

1- No prazo máximo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação à gestão da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- Em alternativa ao disposto no número 1 do presente artigo, o resultado da votação poderá ser enviado, através de *email*, ao representante do departamento de recursos humanos, ficando este responsável pela comunicação da mesma ao órgão de gestão da empresa.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da proposta de estatuto mais votado, juntando cópias das propostas de estatutos concorrentes, se os houver, bem como cópias das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias das atas do apuramento global e da mesa de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 62.º

Recursos para impugnação dos estatutos

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar os estatutos com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 63.º

Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 11 de maio de 2023.

Registado em 5 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Securitas Transport Aviation Security, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 5 e 7 de junho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Nuno Miguel de Oliveira Alves Mendes.

Sandra Cristina Marques da Costa.

Joel Alexandre Ribeiro Gonçalves.

Dinarte Jorge Góis Rodrigues.

Natacha Santos Bento.

Tiago Bruno Couto Sampaio.

José Luís Henriques Grazina.

Suplentes:

Rúben Samuel Moreira Mendes.

Céline Andrade Ferreira.

José Carlos Matos Rodrigues.

Rui Miguel Abreu Rebêlo.

João Luís Ferreira Henriques.

Registado em 4 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Verizon Connect Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carina dos Santos.

David Costa.

Mónica Dias.

Registado em 5 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Nippon Gases Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitas em 12 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Pedro Manuel Barbosa Rodrigues Pilão.

Bruno Miguel da Silva Freitas.

Gonçalo da Silva Faria Leal Peixoto.

Suplentes:

Sónia Maria Marques Moreira.

Pedro Miguel Moreira Fonseca.

Rita Margarida Silva Graça.

Registado em 4 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Trust In News, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 19 de abril de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Ana Rita Santos.

Margarida Vaqueiro Lopes.

Nuno Miguel Ropio.

Registado em 4 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA eleita em 28 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Hélder da Costa Pereira Ribeiro é substituído por Vítor Manuel Oliveira Lima Correia.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Évora - 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Évora) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de junho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Évora.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^a, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de setembro de 2023, realizar-se-á no município abaixo identificado, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da autarquia: Município de Évora.
Morada: Praça do Sertório 20, 7000-509 Évora.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Ordem dos Psicólogos Portugueses - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Ordem dos Psicólogos Portugueses.

«Os trabalhadores da Ordem dos Psicólogos Portugueses, com sede na Avenida Fontes Pereira de Melo, 19-D, 1050-233 Lisboa, NIPC 508968291, vêm pela presente, e em cumprimento do disposto no número 1 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocar eleições para o dia 29 de setembro de 2023, com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a saúde e segurança no trabalho.»

(Seguem as assinaturas de 24 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de junho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA:

«Para cumprimento do estabelecido no número 1 e 2 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos por este meio remeter a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho subscrita por 20 % do número total de trabalhadores da VIGOBLOCO - Pré Fabricados, SA, em 5 de junho de 2023 (110 Trab x 20 % = 22 Trab).

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho está agendada para o dia 29 de setembro de 2023, dando assim cumprimento à comunicação prevista no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a antecedência mínima de 90 dias.»

(Seguem as assinaturas de 22 trabalhadores da empresa.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de São João da Madeira - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 junho 2023, foi publicada a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de São João da Madeira, com inexactidão, pelo que, se retifica:

Assim, na página 90 onde se lê:

«(...) Câmara Municipal da Maia.»

Deve ler-se:

«(...) Câmara Municipal de São João da Madeira.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 abril 2023, foi publicada a convocatória dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA, com inexatidão, pelo que, se retifica:

Assim, na página 171 onde se lê:

«(...) comunicamos que, no dia 2 de junho, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.
(...)»

Deve ler-se:

«(...) comunicamos que, no dia 3 de junho, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.
(...)»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Águas do Centro Litoral, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Centro Litoral, SA, realizada em 1 de junho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Ana Soares.
Fábio Henriques.
Sara Fonseca.

Suplentes:

Luis Cadete.
Rita Ribeiro.
Telmo Simões.

Registado em 5 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 161 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SNA Europe (Industries), L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SNA Europe (Industries), L.^{da}, realizada em 20 de junho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

Efetivos:

Fernando da Costa Santos.
Rogério José Caseira Rocha da Silva.
Ana Cecília da Silva Peniche.

Suplentes:

António Manuel Quintas Carvalho.
Eva Maria Rodrigues da Silva Araújo.

Registado em 7 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 39, a fl. 161 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, realizada em 2 de junho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Nelson Eduardo Ferreira Félix.
Paulo Jorge Marrucho Justiça.

Suplentes:

Nuno José Marrucho Fernandes.
Daniel Caldeira Miguel.

Registado em 5 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41 a fl. 161 livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da} - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 junho 2023, foi publicada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Engie Hidroelétricas do Douro, L.^{da}, realizada em 3 de março de 2023, com inexatidão, pelo que, se retifica:

Assim, na página 97 onde se lê:

«Efetivos:

Davide José Tabuada Ferreira.
Pedro Miguel Mira de Oliveira.

Suplentes:

Luís António Raimundo Preto.
André Caetano Almeida Sousa.»

Deve ler-se:

«Efetivos:

Nelson Miguel Conde Pacheco.
Mikel Inácio Moreira Póvoa.

Suplentes:

Hugo José Redondo Alves.
Emídio Fernandes Lopes.»