REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL
gep Gabinete de Estratégia e Planeamento - MTSSS

Boletim Trabalho e Emprego Digital

Boletim do Trabalho e Emprego

8 março 2023 | n.º 9 | Vol. 90
Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 18/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Cascais e Estoril e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

– Direção-Geral das Artes (DGARTES) - Eleição 20

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Revisão global 21
– Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 43
– Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras 89
– Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 92
– Acordo de empresa entre a MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 125
– Acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L.da e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA 165

- Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão global 201
- Acordo de empresa entre a Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global 209
- Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.da e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 237
- Acordo de empresa entre a Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras 289

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração 295

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD - Eleição 296
- SERS - Sindicato dos Engenheiros - Eleição 297
- Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF - Eleição 298
- Federação Nacional dos Médicos - FNAM - Substituição 299

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Alteração 300

II – DIREÇÃO:

- Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza - Eleição 309
- Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - ANTRAL - Eleição 310
- Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP - Eleição 311

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Gestamp Cerveira, L.da - Eleição 312
- SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.da - Eleição 313

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 electrónico respeita aos seguintes documentos:

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

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

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:
Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.
Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 18/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Cascais e Estoril e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação colectiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem colectivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objecto de regulamentação colectiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos colectivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a União de Freguesias presta aos seus fregueses e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objectivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo colectivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União de Freguesias de Cascais e Estoril, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 15 (quinze) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP

são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

b) Jornada Contínua;

c) Trabalho por Turnos;

d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

trabalho;

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

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

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

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

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

Cláusula 9.ª

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 12.ª

Trabalho nocturno

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

Cláusula 13.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efectuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo obtidos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 15.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

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

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

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

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

Cláusula 16.ª

Feriado Municipal

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

Cláusula 17.ª

Período experimental

1- A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;

b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;

c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 18.ª

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

4- Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua actividade, manual e/ou intelectual, ao Município/Freguesia, sob sua direcção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

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

a) Município ou Freguesia;

b) Serviços municipalizados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

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

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

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

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

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

vi) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adopção de nova tecnologia

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

Cláusula 22.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 23.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 24.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 26.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

Direito de consulta e proposta

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

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das actividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de protecção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 21.ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 22.ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 29.ª

Objectivos

A acção dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objectivos:

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 19ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

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

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 27.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 30.ª

Competências

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

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

a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Emitir pareceres técnicos sobre projectos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) Planificar, de forma integrada, as actividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

g) Elaborar o relatório anual de actividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de protecção colectiva e individual e coordenar as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;

j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

k) Assegurar a correcta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de protecção individual;

l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas correctivas para evitar novas ocorrências;

n) Recolher, organizar, analisar e manter actualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

o) Coordenar as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

p) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 31.ª

Medicina do trabalho

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

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

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se reflectir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

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

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

Cláusula 32.ª

Ficha clínica

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Ficha de Aptidão

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

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

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

Cláusula 34.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 35.ª

Equipamentos de protecção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correcta utilização dos respectivos EPI;

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

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

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

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

Cláusula 36.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 37.ª

Locais para refeição

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

Cláusula 38.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 39.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoactivas

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

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

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

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

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das directivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 40.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 41.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 42.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efectuadas por carta registada

Cascais, 3 de Janeiro de 2023

Pela União de Freguesias de Cascais e Estoril

António Pedro de Carvalho Morais Soares, na qualidade de Presidente da União de Freguesias de Cascais e Estoril

Pelo STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins

António Manuel Rodrigues Magalhães, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Elsa Maria Germano Paiva Arruda, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 13 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 23/2023, a fls. 46 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Direção-Geral das Artes (DGARTES) - Eleição

Comissão de Trabalhadores da Direção-Geral das Artes - Eleição em 15 de dezembro de 2022, para o mandato de dois anos

Membros efetivos:

Vera Lopes
Maria João Ferreira
Sofia Isidoro

Membros suplentes:

Joana Adrião
Helena Romão
Carlos Levezinho

Registado em 20 de fevereiro de 2023, nos termos da alínea b) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 3/2023, a fls. 15 do Livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

1- O presente contrato colectivo de trabalho, que altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019, obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e na Associação Empresarial de Viana do Castelo que se dediquem à indústria de cerâmica artística, decorativa e de tipo artesanal, indústria de olaria e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2- O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos concelhos de Barcelos, Esposende, Viana do Castelo, Caminha, Vila Nova de Cerveira, Valença e Paredes de Coura.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Para cumprimento do disposto na alínea *g)*, do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 365 trabalhadores e 30 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4- A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6- As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

Cláusula 3.ª

Denúncia

A denúncia da presente convenção será feita nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 4.ª

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

a) Actividade - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) Categoria - Conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) Carreira - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) Promoção - É a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;

e) Escalão - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;

f) Aprendizagem - É o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;

g) Prática - É o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.ª

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;

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

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

Cláusula 6.ª

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
b) Pagar pontualmente a retribuição mensal, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) 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;
i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
k) Cumprir as disposições aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança previstas na lei;
l) Proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 20 do mês seguinte;
m) Prestar ao sindicato sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

Cláusula 7.ª

Formação profissional

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.
2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
3- Compete ao Estado, em particular garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.
4- São objetivos da formação profissional:
a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador:
d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.
5- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:
a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através de concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

f) A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa;

g) Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada;

h) O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2019;

i) As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos no máximo;

j) A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses;

l) O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 8.ª

Garantias dos trabalhadores

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 contrato;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.Û

Contrato a termo certo

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 10.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia nem as quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 (duas) horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 48 (quarenta e oito) horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 4 (quatro) meses, não podendo exceder 48 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal até ao limite de duas horas diárias, ou com a redução da semana de trabalho em dias ou meios- dias, dentro do período de referência referido no número anterior.

5- As alterações dos horários de trabalho devem ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, sendo este prazo de três dias em caso de empresa que empregue até 10 trabalhadores.

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

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

Cláusula 11.ª

Definição do horário de trabalho

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

2- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 12.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

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

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

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade empregadora a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos menores de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

6- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 13.ª

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

a) Limite anual de 175 (cento e setenta e cinco) horas;

b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;
c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado.
2- O limite imposto pelo número anterior não se aplica à situação de trabalho suplementar prevista no número seis da cláusula anterior.

Cláusula 14.ª

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
a) 25 % da retribuição na primeira hora;
b) 37,5 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.
2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.
3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 15.ª

Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.
2- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.
3- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.
4- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.
5- O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos número 5 e 6 da cláusula 11.ª e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspecção-Geral do Trabalho.
6- Nos meses de janeiro e julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspecção-Geral de Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos números 5 e 6 da cláusula 11.ª, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.
7- A violação do disposto nos números 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 16.ª

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

Cláusula 17.ª

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.
2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
3- Os turnos devem na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 18.ª

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa em que a organização do tempo de trabalho obedeça aos números seguintes.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com antecedência de 3 dias, salvo se outra inferior for acordada.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência.

5- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 3 dias, salvo se outra for acordada ou, em caso de força maior devidamente justificado.

6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas, as horas não compensadas serão retribuídas ao trabalhador com acréscimo de 25 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 19.ª

Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal x } 12}{52 \text{ x } n}$$

sendo:

RM - Retribuição mensal.

n - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 20.ª

Desconto das horas de falta

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 21.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 22.ª

Subsídio de Natal

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

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

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

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5- Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos e interpolados; No caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6- O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 23.ª

Data e documento de pagamento

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

2- O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho, no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

3- Porém o empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

Descanso semanal

1- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

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

Cláusula 25.ª

Feriados

1- São considerados feriados os seguintes dias:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;

1 de maio;
10 de junho;
Corpo de Deus;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

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

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

Cláusula 26.ª

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 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- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

5- Tratando-se de trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 27.ª

Subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição mensal.

3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 28.ª

Acumulação de férias

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

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

Cláusula 29.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo caberá ao empregador, marcar o período de férias:

a) Entre 1 de junho e 30 de setembro;

b) Proceder ao encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo todavia exceder 5 dias úteis consecutivos.

3- No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos restantes dias de férias compreendidos naquele período.

4- Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

Cláusula 30.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 31.ª

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de efetivo serviço, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 32.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 33.ª

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 34.ª

Atrasos na apresentação ao serviço

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

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a 30 (trinta) ou 60 (sessenta) minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação, respectivamente, durante parte ou todo o período normal de trabalho.

Cláusula 35.ª

Faltas injustificadas

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

Cláusula 36.ª

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de retribuição:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha recita (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que os mesmo ocorrem);

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) As dadas durante o dia que proceda a doação de sangue, cessando esse direito se tal for remunerado;

m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos.

2- Sem prejuízo do disposto na lei vigente, implicam, nomeadamente, perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) Por motivo de maternidade e paternidade, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção;

d) As previstas na alínea *l)* do número anterior quando superiores a 30 (trinta) por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- No caso previsto na alínea *j)* do número anterior apenas são retribuídas um terço das faltas justificadas dadas, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 37.ª

Suspensão do contrato de trabalho

1- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data do início da suspensão.

2- A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Autoridade para as Condições do Trabalho após solicitação do trabalhador.

Cláusula 38.ª

Efeitos e cessação da suspensão

1- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respectivos juros de mora.

2- Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra actividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a Segurança Social, com sujeição ao previsto no regime de protecção no desemprego.

3- Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi devido um juro moratório superior ao legal.

4- A suspensão do contrato de trabalho cessa:

a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos previstos no número 1 da cláusula 37.ª, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;

b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;

c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

Cláusula 39.ª

Direito a prestações de desemprego

1- A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão.

2- As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de 5 dias, ou em caso de recusa, mediante declaração da Autoridade para as Condições do Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3- Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;

b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4- A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de proteção no desemprego.

Cláusula 40.ª

Resolução

1- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no 395.º do Código de Trabalho.

2- O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3- O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

a) Indemnização nos termos previstos no artigo 396.Üdo Código de Trabalho:

b) Prestações de desemprego;

c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público, competente na área da formação profissional:

4- A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea *b)* está sujeita ao comprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de proteção no desemprego:

Cláusula 41.ª

Segurança Social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantêm os direitos e deveres no âmbito do sistema da Segurança Social.

Cláusula 42.ª

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 43.ª

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 44.ª

Rescisão do contrato durante a suspensão

1- A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2- Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

Cláusula 45.ª

Apresentação do mapa do quadro de pessoal

O empregador deve apresentar anualmente, no prazo legal, relatório único onde conste o mapa do quadro de pessoal e demais informação sobre a actividade social da empresa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.ª

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Resolução;
d) Denúncia.

Cláusula 47.ª

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

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

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

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha um especial qualificação bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 48.ª

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;

b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2- No caso previsto na alínea *a)* do número 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3- No caso previsto na alínea *b)* do número 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 49.ª

Caducidade do contrato a termo certo

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, quinze ou oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2- A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 50.ª

Caducidade do contrato a termo incerto

1- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao empregador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2- Tratando-se de situações previstas nas alíneas *e)* e *h)* do número 2 do artigo 140.º do Código de Trabalho, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3- A falta de comunicação a que se refere o número 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do número 2 do artigo anterior.

Cláusula 51.ª

Reforma por velhice

1- A permanência do trabalhador ao serviço decorridos trinta dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2- O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

c) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3- Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 52.ª

Acordo de revogação

1- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2- O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes ficando cada uma com um exemplar.

3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

4- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 53.ª

Cessação do acordo de revogação

1- Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2- No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remete-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o empregador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4- Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 54.ª

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, pode ocorrer, nos termos da lei, por:

a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);

b) Despedimento colectivo;

c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

d) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 55.ª

Ilicitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

b) se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 56.ª

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2- A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação refe-

rida no número anterior.

4- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6- A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no número 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 57.ª

Denúncia

1- O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 58.ª

Abandono de trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

Cláusula 59.ª

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- Durante o período de dois anos subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

Cláusula 60.ª

Certificado de trabalho

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3- Além do certificado de trabalho, 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 da Segurança Social.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 61.ª

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete diretamente ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 62.ª

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

4- A suspensão do trabalhado não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5- O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6- A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 63.ª

Procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa, sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2- Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercício em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 64.ª

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

1- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 65.ª

Exercício da acção disciplinar

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 66.ª

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 67.ª

Processo disciplinar para despedimento

1- Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3- O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito fundamentadamente.

5- A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem, mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no número 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 2, à associação sindical.

11- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12- A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo de Trabalho.

13- No caso de se tratar de micro empresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto no artigo 418.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 68.ª

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora é obrigada a organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 69.ª

Serviços de medicina do trabalho

As empresas são obrigadas a promoverem serviços de medicina do trabalho e de prevenção de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 70.ª

Princípio geral

Os empregadores instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 71.ª

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes de cada uma das entidades signatárias, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2- As comissões elaborarão o seu regulamento.

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

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 72.ª

Aprendizagem

1- As categorias de pintor, modelador e oleiro rodista poderão ter uma aprendizagem de 2 anos.

2- As restantes categorias não poderão ter uma aprendizagem superior a um ano.

3- Não haverá aprendizagem para a categoria de auxiliar de serviços.

4- Não haverá período de aprendizagem quando o trabalhador já tenha exercido as funções para a categoria que vai exercer, numa outra entidade empregadora.

5- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada categoria, para a qual se prevê aprendizagem.

6- O número de auxiliares de serviços não poderá exceder 10 % do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido para aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

7- Os aprendizes, terminado o respectivo período de aprendizagem, passarão então a praticantes, situação em que não poderão permanecer para além de um ano.

Cláusula 73.ª

Densidades

Para os devidos efeitos, deverá ser respeitado o quadro de densidades constante do anexo I do presente contrato colectivo.

ANEXO I

Quadro de densidades

Classes	1	2	3	4	5	6
1.ª	-	-	1	1	2	2
2.ª	1	2	2	3	3	4

ANEXO II

Definições de categorias

Acabador - Trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas e bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

Ajudante de forneiro - Trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

Auxiliar de serviços - Trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Cromador/roleiro - Trabalhador que cortando ou não, aplica na loiça ou vidro, cromos, decalques e papeis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos, rolos, baeta ou escova.

Decorador manual - Trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel na generalidade.

Decorador à pistola - Trabalhador que executa serviços de pintura de cerâmica à pistola.

Engenheiro técnico - Trabalhador que tem por função, organizar adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa.

Embalador - Trabalhador que embrulha ou embala os objectos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

Embrulhador - Trabalhador que executa as tarefas conducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

Encarregado - Trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhadores da mesma.

Enfornador e desenfornador - Trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Formista - Trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

Forneiro - Trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efectuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou muflas e a responsabilidade de cozedura.

Lavador - Trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, peças de cerâmica.

Lixador - Trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

Modelador - Trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Motorista (pesados ou ligeiros) - Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar sem execução, pela boa conservação e limpeza veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oleiro formista ou de lambugem - Trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

Oleiro asador-colador - Trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

Oleiro rodista - Trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Operador de máquina de prensar ou prensador - Trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática.

Pintor manual - Trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

Preparador de pasta - Trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de barro.

Porteiro ou guarda - Trabalhador profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de conduta de água, gás ou riscos de incêndio; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos.

Rebarbador - Trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

Torneiro - Trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

Vidrador - Trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas

Grupo	Enquadramento	Retribuições Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023
1	Engenheiro técnico Encarregado Modelador de 1.ª	890,00 €
2	Modelador de 2.ª Motorista de pesados Oleiro rodista de 1.ª	820,00 €
3	Decorador à pistola de 1.ª Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2.ª Oleiro asador-colador	800,00 €
4	Decorador à pistola de 2.ª Formista de 1.ª Forneiro Enfornador e desenfornador Preparador de pasta Vidrador	795,00 €
5	Cromadeiro-roleiro de 1.ª Formista de 2.ª Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª Oleiro jaulista de 1.ª Operador de maquina prensar ou prensador Pintor manual de 1.ª Torneiro	788,00 €
6	Acabador de 1.ª Cromador-roleiro de 2.ª Decorador manual de 1.ª Pintor manual de 2.ª	785,00 €

7	Ajudante de forneiro Acabador de 2.ª Decorador manual de 2.ª Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª Oleiro jaulista de 2.ª	778,00 €
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	762,00 €
9	Praticante Aprendiz	625,00 € 615,00 €

Barcelos, 6 de dezembro de 2022.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS:

João Fernandez Cardoso de Albuquerque, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Manuel Lima da Cunha Júnior, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

José Oliveira da Cunha, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 48/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula única

1- A presente revisão altera a convenção (CCT) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 37, de 8 de outubro de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 20, de 29 de maio de 2022.

2- Os valores constantes do anexo II (tabela salarial) e do anexo II-A (Prestações pecuniárias) em vigor, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 20, de 29 de maio de 2022, são aumentados em 5 %, atualizando-se aqueles anexos I e II-A, os quais passam a ter a redação constante desta alteração. Os novos valores aplicam-se com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

3- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, a retribuição mensal dos trabalhadores que aufiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior à retribuição mensal mínima prevista na tabela salarial constante do anexo II será atualizada em 5 %.

4- As companhias que efetuaram já, entretanto, em 2022 ou em 2023, aumentos das remunerações mensais efetivas dos seus trabalhadores, para vigorarem nos anos de 2022 e/ou 2023, apenas terão que efetuar novo aumento em 2023, por via da presente revisão do CCT, caso o aumento global que tenham implementado naqueles anos seja inferior a 5 % e, nesse caso, apenas quanto ao diferencial para esta percentagem. Para este efeito, não se considera o aumento da retribuição mensal de 1,3 % que tenha sido efetuado em 2022 na sequência da revisão do CCT ocorrida em 2022.

5- As atualizações dos valores das remunerações e dos valores das prestações pecuniárias previstas nos precedentes números 2, 3 e 4 não se aplicam relativamente a contratos de trabalho que, tendo vigorado após 31 de dezembro de 2022, hajam cessado em data anterior à data da entrada em vigor da presente alteração ao CCT (ou seja, a data de publicação da alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego* mais 5 dias).

6- Para efeitos do previsto na alínea *g)* do número 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrange 16 empregadores e 180 trabalhadores.

7- Havendo obrigação legal de se proceder a publicação de texto consolidado do CCT, procede-se a uma revisão global, tendo em vista atualizar o texto em linha com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 37, de 8 de outubro de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 20, de 29 de maio de 2022 e com as alterações decorrentes da presente negociação.

Tabela salarial (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	Valor de referência
Linha hierárquica	CD	2 619,56	4 027,28
	C. serv.		3 608,19
	CE		3 440,88
	C. sec.		3 273,94
	SUP		3 107,56

Linha funcional técnica	TMA	1 510,61	2 941,43
	OOV		2 775,86
			2 649,21
			2 522,92
			2 389,84
			2 064,79
			1 832,50
			1 622,63
	TTAE	1 264,03	2 649,21
			2 522,92
			2 389,84
	TC		2 064,79
	TOA		1 832,50
	MEAA		1 622,63
	MA		1 369,35
	MOT	1 026,49	1 832,50
	OAE		1 622,63
	Iniciado	783,52	1 369,35
Auxiliares de serviços	ASG	783,52	1 369,35
	T/R		1 271,62
	EL		1 106,97
			1 012,14

Prestações pecuniárias (em euros)

Subsídio de refeição		12,61
Subsídio de alimentação (Aeroporto)	Pequeno-almoço	4,35
	Almoço/jantar	18,59
	Ceia	10,55
Abono para falhas	Cada dia 1/22 de	47,74

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em Portugal às empresas e agências de navegação aérea filiadas na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a atividade de transporte aéreo, com ou sem autoassistência em escala, autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no país (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira), adiante designadas por empresas ou companhias, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se, igualmente, aos trabalhadores referidos no número anterior quando se encontrem deslocados em serviço no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da sua deslocação.

3- Excluem-se do âmbito de aplicação do presente contrato coletivo de trabalho as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que estejam abrangidas por acordo de empresa ou acordo coletivo de trabalho, e os respetivos trabalhadores também abrangidos por tais instrumentos, enquanto esses instrumentos se mantiverem em vigor.

4- Para efeitos do previsto na alínea *g)* do número 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrangerá 16 empregadores e 180 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Início da vigência e produção de efeitos

O presente CCT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 3.ª

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1- O CCT produziu efeitos a contar de 20 de novembro de 2016 e vigorará até 31 de dezembro de 2024, renovando-se posteriormente por sucessivos períodos de dois anos, salvo denúncia de qualquer das partes para o termo do período de vigência em curso.

2- A denúncia deste CCT poderá ocorrer com a antecedência mínima de 60 dias sobre o seu termo e deve ser acompanhada de proposta negocial global.

3- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente CCT poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número 1.

4- Os valores da tabela salarial constante do anexo II e os valores das prestações pecuniárias constantes do anexo II-A aplicam-se partir de 1 de janeiro der 2023 e, mantendo-se em vigor o CCT, a revisão anual será objeto de negociação.

5- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, a retribuição mensal dos trabalhadores que aufiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior à retribuição mensal mínima prevista na tabela salarial constante do anexo II será atualizada em 5 %.

6- As companhias que efetuaram já, entretanto, em 2022 ou em 2023, aumentos das remunerações mensais efetivas dos seus trabalhadores, para vigorarem nos anos de 2022 e/ou 2023, apenas terão que efetuar novo aumento em 2023, por via da presente revisão do CCT, caso o aumento global que tenham implementado naqueles anos seja inferior a 5 % e, nesse caso, apenas quanto ao diferencial para esta percentagem. Para este efeito, não se considera o aumento da retribuição mensal de 1,3 % que tenha sido efetuado em 2022 na sequência da revisão do CCT ocorrida em 2022.

7- As atualizações dos valores das remunerações e dos valores das prestações pecuniárias previstas nos precedentes números 4, 5 e 6 não se aplicam relativamente a contratos de trabalho que, tendo vigorado após 31 de dezembro de 2022, hajam cessado em data anterior à data da entrada em vigor da presente alteração ao CCT (ou seja, a data de publicação da alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego* mais 5 dias).

CAPÍTULO II

Admissão
Categorias profissionais e funções

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 4.ª

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1- O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito, em duplicado, devendo um dos exemplares ser entregue ao trabalhador.

2- O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste CCT:

a) Nome ou denominação e residência ou instalação em Portugal dos contraentes;

b) Data do início do contrato;

c) Local de trabalho;

d) Profissão/categoria profissional e atribuições gerais;

e) Retribuição base mensal e outras condições retributivas para além das previstas no CCT;

f) Existência ou inexistência de período experimental e, no primeiro caso, a sua duração;

g) A duração do contrato individual e indicação do nome do trabalhador ausente, caso se trate de uma substituição.

3- As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 5.ª

Processo de preenchimento de vagas e de admissão

1- As empresas divulgarão internamente, com razoável antecedência, a intenção de proceder a qualquer admissão ou de preencher qualquer posto de trabalho, devendo descrever o perfil da função desse posto de trabalho com os seguintes elementos, para além de outros que a empresa entenda relevantes:

a) Designação da profissão/categoria profissional, conteúdo funcional e nível de enquadramento;

b) Habilitações escolares e técnicas mínimas;

c) Experiência profissional;

d) Tipo de horário de trabalho.

2- Cumprido o disposto no número anterior em caso de igualdade de condições, segundo o exclusivo critério da empresa, esta deverá, respeitar a seguinte ordem de preferências:

a) Trabalhadores do quadro permanente da empresa;

b) Trabalhadores contratados a termo.

2- O sindicato remeterá à empresa, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

Cláusula 6.ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão nos quadros de pessoal das empresas para qualquer das categorias profissionais previstas no CCT é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1- O período experimental terá a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2- O período experimental será de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança.

3- O período experimental será de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

4- O período experimental para os trabalhadores contratados a termo será de 30 dias ou 15 dias, consoante o contrato a termo tenha, ou não, duração superior a 6 meses, respetivamente.

5- Durante o período experimental qualquer das partes podem fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho sem aviso prévio nem invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 8.ª

Trabalho a tempo parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial nas condições estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deverá prever o período normal de trabalho e os dias de descanso.

3- Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial ou vice-versa, será celebrado por escrito entre a empresa e o trabalhador, no qual constará, nomeadamente, o período normal de trabalho e os dias de descanso.

SECÇÃO III

Contratos individuais de trabalho a termo

Cláusula 9.ª

Celebração de contratos individuais a termo

É permitida a celebração de contratos individuais de trabalho a termo, nas condições previstas na lei e neste CCT.

Cláusula 10.ª

Forma e conteúdo dos contratos individuais de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e assinado por ambas as partes, e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Profissão/categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Termo estipulado com indicação do motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato.

2- As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 11.ª

Antiguidade

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

2- Em caso de renovação do contrato individual a termo, a antiguidade contar-se-á desde o início da duração do contrato inicial.

Cláusula 12.ª

Preferência na admissão

Até ao termo da vigência do respetivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência

na sua passagem ao quadro permanente, sempre que a companhia proceda a recrutamento externo para o exercício, com caráter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 13.ª

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

No prazo de 5 dias úteis a contar da data da celebração de qualquer contrato de trabalho a termo, as empresas devem comunicar esse facto ao sindicato.

Cláusula 14.ª

Regime a aplicar aos trabalhadores a termo

O regime previsto neste CCT aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

SECÇÃO IV

Trabalho temporário

Cláusula 15.ª

Trabalho temporário

O trabalho temporário apenas poderá ter lugar segundo os requisitos e condições estabelecidos na lei**.**

Cláusula 16.ª

Regime da prestação de trabalho temporário

Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto neste CCT no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

Cláusula 17.ª

Retribuição

1- O trabalhador temporário tem direito a auferir a retribuição base mensal (RBM) fixada para a profissão/categoria profissional descrita neste CCT correspondente às funções desempenhadas.

2- O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela empresa sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

SECÇÃO V

Categorias profissionais e funções

Cláusula 18.ª

Definições

Para efeitos do disposto neste CCT, entende-se por:

a) Profissão: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Categoria profissional: É a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;

c) Carreira profissional: Sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada grupo profissional;

d) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

e) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

f) Enquadramento: Posição relativa de cada profissão/categoria, refletiva na tabela salarial.

Cláusula 19.ª

Profissão, categorias profissionais e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pelas empresas numa categoria e função segundo as atividades e responsabilidades efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo I, mas sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 20.ª

2- Nos termos da cláusula 129.ª poderão ser criadas novas profissões/categorias que se considerarão integrantes deste CCT.

Cláusula 20.ª

Atividade contratada

1- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, podendo esta compreender atividades inerentes a diferentes categorias, devendo as empresas atribuir-lhes, no âmbito da referida atividade, a categoria e função mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para uma das categorias e funções previstas neste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as funções compreendidas na mesma categoria, nos termos deste CCT.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional adequada.

Cláusula 21.ª

Mobilidade funcional

1- As empresas podem, quando o interesse das mesmas o exija, encarregar os trabalhadores de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.

2- A designação prevista no número anterior, será feita por escrito e dirigida ao trabalhador designado.

3- Nos casos previstos nesta cláusula, os trabalhadores têm direito às condições mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas.

4- Quando o desempenho temporário de funções diferentes resultar da substituição de outro trabalhador, a cuja categoria corresponda uma retribuição superior à retribuição do substituto, este auferirá adicionalmente o montante da diferença entre as mesmas retribuições enquanto durar a substituição.

5- Salvo acordo escrito em sentido diverso, presume-se que o desempenho temporário de funções diferentes não poderá exceder o limite de 180 dias, a contar da data em que tenha sido efetuada a designação do trabalhador nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 22.ª

Local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada localidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.

2- O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

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

4- Deverá ser facilitada a transferência de local de trabalho ao trabalhador, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira e desde que a vaga não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

Cláusula 23.ª

Transferência de local de trabalho

1- As empresas podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente,

nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A comunicação de transferência temporária deverá ser fundamentada, e feita por escrito entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta ou oito dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta venha a ter a duração inferior ou superior a 45 dias, respetivamente.

3- Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.

4- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrente do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- Os dirigentes e delegados sindicais só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

CAPÍTULO III

Quadros e evolução profissional

SECÇÃO I

Quadros

Cláusula 24.ª

Desconto da quota sindical

As empresas procederão, nos termos da lei, ao desconto mensal da quota sindical (valor estatutário), sobre o montante da retribuição base mensal auferida pelo trabalhador, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 10 do mês seguinte a que disser respeito, o que farão acompanhar dos respetivos mapas.

Cláusula 25.ª

Relatório Único

1- As empresas obrigam-se a remeter ao sindicato, até ao início do prazo legal para entrega do Relatório Único, uma cópia deste relatório conforme modelo previsto na lei e facultar ao trabalhador o acesso á informação individualizada que lhe diga respeito, os quais podem suscitar a correção de irregularidades no prazo de 15 dias.

2- A informação prestada ao sindicato poderá não conter os nomes dos trabalhadores não sindicalizados.

3- A reclamação quanto a irregularidades detetadas, referida no número 1, deverá ser feita, por escrito, diretamente pelo trabalhador interessado ou pelo sindicato que o representa.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 26.ª

Carreiras profissionais
Evolução

1- A evolução na carreira e mudança de categoria, processar-se-á de acordo com o previsto neste CCT e nas normas internas de cada empresa.

2- Na admissão de trabalhadores para categoria em que existe o nível de iniciado, estes serão colocados nesse nível, caso não tenham experiência profissional adequada e comprovada, e evoluirão ao fim de 12 meses para a categoria cujas funções irão desempenhar. Os trabalhadores admitidos com experiência profissional adequada e comprovada, no mínimo serão colocados no valor de ingresso.

Cláusula 27.ª

Promoções facultativas

Sempre que procedam a promoções facultativas, as companhias valorizarão nomeadamente os seguintes requisitos:

a) Competência e qualificações técnico-profissionais;

b) Desempenho e zelo profissional;

c) Antiguidade.

Cláusula 28.ª

Outras regras de preenchimento de postos de trabalho

Em igualdade de condições, os postos de trabalho nas profissões/categorias profissionais serão preenchidos, preferencialmente, com trabalhadores de escalão imediatamente inferior dessa profissão/categoria profissional.

Cláusula 29.ª

Atribuição definitiva de funções diferentes

1- As empresas poderão atribuir aos trabalhadores atividade diversa, a título definitivo, mediante mútuo acordo reduzido a escrito e sem prejuízo da respetiva situação profissional.

2- Salvo acordo diverso entre as partes quanto à duração, a atribuição prevista no número anterior será condicionada a um período experimental de 120 dias, sendo lícito o regresso do trabalhador à situação e categoria anteriores, durante esse período, por sua iniciativa ou da empresa.

Cláusula 30.ª

Conteúdo do mútuo acordo

O mútuo acordo referido na cláusula anterior conterá designadamente:

a) Indicação sumária da atividade a atribuir ao trabalhador;

b) Designação dos diferentes locais abrangidos;

c) Menções referidas nas alíneas anteriores, quando a atribuição de diferente atividade for acompanhada da afetação a diferentes locais;

d) Data de início e termo, se for caso disso, do regime previsto no mútuo acordo;

e) Contrapartidas que as partes estabeleçam entre si, designadamente financeiras.

Cláusula 31.ª

Proibição de acordos entre empresas

São proibidos acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 32.ª

Prescrição e prova de créditos

Os créditos e direitos emergentes do contrato de trabalho prescrevem nos prazos constantes da lei.

Cláusula 33.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato coletivo de trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
k) Atribuir aos trabalhadores funções diversas das compreendidas no objeto dos respetivos contratos individuais de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;
l) Opor-se ao exercício, nos termos da lei, das funções de dirigentes, delegados sindicais nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;
m) Opor-se a que se efetuem nos termos da lei, reuniões de trabalhadores, nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que não afetem a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, bem como desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e, com antecedência mínima de um dia, seja comunicada à empresa a data, local e hora a que se realizam;
n) Opor-se a que se realizem, nos termos da lei, reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afetada a laboração dos trabalhadores em turno ou o trabalho suplementar que esteja sendo efetuado.

Cláusula 34.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
a) Respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste CCT;
k) Observar os regulamentos e normas internas conformes a este CCT e à lei;
l) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste CCT.
2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 35.ª

Deveres da empresa

1- A empresa deve, nomeadamente:
a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia

profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou deste contrato coletivo de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e ainda outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

l) Respeitar o direito de informação e consulta dos representantes sindicais, nos termos previstos na lei;

m) Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

n) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei.

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

3- A empresa deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- A empresa deve sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- A empresa deve indicar no recibo de ordenado a companhia de seguro e o número da apólice de acidentes de trabalho.

6- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 36.ª

Proteção em caso de pirataria ou terrorismo

1- Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de ato de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante eventual sequestro, devendo a empresa prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento.

2- Em caso de alerta de existência de engenho explosivo e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da companhia dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

3- A inatividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda de retribuição do trabalhador.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 37.ª

Formação profissional

1- Compete à empresa promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As empresas deverão emitir documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação da empresa e em que tenha tido aproveitamento.

4- A frequência completa de curso de formação profissional e a aprovação, constituirão, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa. As empresas considerarão, para efeitos de preenchimento de postos de trabalho as novas qualificações académicas e profissionais adquiridas pelo trabalhador, desde que este as registe junto dos serviços competentes da empresa.

5- As ações de formação não deverão exceder, oito horas diárias e as 35 semanais.

6- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de serviço efetivo.

7- Quando a formação tenha lugar fora da localidade de trabalho, as deslocações considerar-se-ão como deslocações em serviço. Nos restantes casos apenas haverá lugar ao pagamento do acréscimo de despesas que seja motivado pela deslocação para o local onde decorra a ação de formação.

8- Para a frequência de formação decidida pela empresa, esta pode alterar o horário de trabalho ou mudar o tipo de horário do trabalhador enquanto durar a formação. Se da mudança de tipo de horário vier a resultar alteração do descanso semanal, o trabalhador terá os seus períodos de descanso não gozados, após concluir a formação.

Cláusula 38.ª

Planos de formação

Pela empresa, será dada informação aos trabalhadores sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação, sendo facultada a estes a consulta dos mesmos sempre que o solicitem.

9- O sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais e/ou plurianuais de Formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

SECÇÃO III

Deslocações em serviço

Cláusula 39.ª

Noção

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelo trabalhador ao serviço da empresa, sem caráter de permanência para fora do seu local de trabalho.

2- Ao trabalhador deslocado temporariamente aplica-se o disposto no presente CCT com as necessárias adaptações.

Cláusula 40.ª

Natureza das deslocações

1- As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e de longa duração, podendo ser no país ou para o estrangeiro.

2- Consideram-se deslocações de longa duração, aquelas que impliquem a pernoita do trabalhador fora da sua residência.

Cláusula 41.ª

Período de deslocação

1- O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho e o seu termo no dia e hora em que ao mesmo regressa.

2- Sempre que a partida ou chegada se verifiquem fora do período delimitado entre a hora de início e da hora do termo do respetivo período normal de trabalho diário, considera-se início e termo da deslocação, respetivamente, o dia e a hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.

3- Sempre que a deslocação em serviço tenha durado 7 ou mais dias seguidos no interesse da empresa e, por motivo de tal deslocação, o trabalhador não tenha podido vir a casa, este adquire o direito a beneficiar de

um dia de descanso compensatório sem perda de retribuição, a gozar após o seu regresso, num dos trinta dias imediatos a marcar pela companhia no prazo de 3 dias úteis após o mesmo regresso ou, em sua substituição, caso nisso acordarem trabalhador e empresa, ao pagamento da retribuição correspondente ao referido dia de compensação.

4- Por cada período completo de 14 dias consecutivos de deslocação em serviço, para além dos 7 dias previstos no número anterior, em que por motivo dessa deslocação o trabalhador deixe de gozar os respetivos períodos de descanso fora da sua residência habitual, terá direito a mais um dia de descanso compensatório, a marcar ou retribuir nos termos do número anterior.

Cláusula 42.ª

Despesas de deslocação

1- Entende-se por despesas de deslocação em serviço:

a) As resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como as ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto, passaportes, vistos e vacinas exigíveis para a deslocação;

b) As motivadas pelo transporte do local de alojamento ao local de cumprimento da diligência e vice-versa;

c) As referentes à alimentação;

d) As relativas ao alojamento em condições de comodidade e conforto, de acordo com os padrões do local de deslocação;

e) As motivadas pelo tratamento (lavagem e passagem) de roupa, quando a deslocação tiver duração igual ou superior a cinco dias ou, independentemente do número de dias, quando a deslocação exceder o período inicialmente previsto.

2- As despesas referidas no número 1 serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação de documentos comprovativos, nos termos e prazos estabelecidos por cada empresa.

3- A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, será compensada em função dos quilómetros percorridos, de valor igual ao praticado na Função Pública, salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas nas empresas.

4- O encargo com o disposto nas alíneas do número 1 desta cláusula pode ser total ou parcialmente substituído por verba específica atribuída pela empresa e previamente entregue ao trabalhador, que cubra integralmente as despesas a que se refere e que é independente da ajuda de custo estabelecida na cláusula 43.ª

Cláusula 43.ª

Direitos dos trabalhadores deslocados

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Pagamento, para além da retribuição que aufere no local de trabalho habitual, das despesas de deslocação e de uma ajuda de custo;

b) Regresso, por conta da companhia, à sua residência habitual quando houver falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou do companheiro(a) que com ele viva em comunhão de vida e habitação, ou de familiar que o acompanhe na deslocação, se a deslocação deste tiver sido acordada previamente com a companhia.

Cláusula 44.ª

Doença, acidente ou falecimento

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Assistência médica e medicamentosa para ele e familiares que o acompanhem durante a deslocação, se a deslocação destes tiver sido acordada previamente com a empresa;

b) Em caso de doença ou acidente de trabalho, regresso por conta da empresa ao domicílio habitual, se prescrito pelo médico e usando um meio de transporte por este considerado aconselhável ou pagamento das despesas de transporte e estadia de um familiar, quando, no parecer do médico assistente, o seu estado clínico o justifique;

c) Em caso de morte, pagamento pela empresa das despesas de transladação para o local da residência habitual; a companhia suportará ainda a deslocação e a estadia de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

Cláusula 45.ª

Remissão

Em substituição do regime previsto nesta secção serão aplicadas as normas ou práticas de cada empresa em matéria de deslocação, quando globalmente mais favoráveis do que o regime contido nesta secção.

CAPÍTULO V

Ação disciplinar

Cláusula 46.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

3- A aplicação de qualquer sanção exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para a aplicação de repreensão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral.

Cláusula 47.ª

Início do processo disciplinar

O processo disciplinar inicia-se com o despacho que ordena a respetiva instrução ou, tendo sido esse o caso, com a abertura do inquérito preliminar.

Cláusula 48.ª

Garantias de defesa

1- Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação, serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa de que conste a indicação de que pode arrolar testemunhas e requerer diligências de produção de prova;

b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando ele recebido no original;

c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de receção, dirigida à residência, com cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato respetivo;

d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias úteis;

e) Os dias em que o arguido se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para contagem do prazo de apresentação da defesa;

f) No prazo de defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas e requererá as diligências de produção de prova que entender necessárias.

2- Quando o processo estiver completo será entregue por cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato, para emissão de parecer no prazo de 5 dias úteis.

3- A empresa deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior, bem como os factos considerados provados e os respetivos fundamentos.

4- A decisão do processo, nos termos do número anterior, deve ser comunicada por escrito ao trabalhador e, caso a sanção aplicada tenha sido a do despedimento, deve a decisão ser comunicada também à comissão de trabalhadores. Se o arguido for representante sindical, deve ser sempre comunicado, da mesma forma, ao sindicato.

Cláusula 49.ª

Suspensão preventiva do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho, nos termos da lei, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 50.ª

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
d) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2- Decorridos 7 anos após a aplicação de qualquer das sanções disciplinares referidas nas alíneas *a)* a *c)* do número anterior e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 51.ª

Proporcionalidade

1- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.
2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 50.ª ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.
3- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, o caráter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o caráter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
4- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 52.ª

Registo das sanções

A companhia deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 53.ª

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:
a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea *e)* do número 1 e do número 2 da cláusula 34.ª;
c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.
2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:
a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.
3- A empresa se aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
4- Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização de 45 dias de retribuição base e diuturnidades/anuidades por cada ano completo ou fração de antiguidade não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades/anuidades.
5- Em caso de suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.
6- A empresa que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades/anuidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 54.ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:
a) Quando tenha lugar até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa;
b) Quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Duração da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 55.ª

Mapa de horários

A empresa deve elaborar e afixar, em lugar bem visível, com 7 dias de antecedência, mapas de horários de trabalho, de harmonia com as disposições legais e contratuais em vigor em cada momento.

Cláusula 56.ª

Permanência nas instalações

É permitida a permanência dos trabalhadores nas instalações da empresa durante os intervalos de descanso do período de trabalho diário, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

Cláusula 57.ª

Transporte

1- As empresas assegurarão ou pagarão o transporte de pessoal num raio de 15 km, tendo como centro o local habitual de trabalho, para entrada e saída de serviço, entre as 21h00 e as 7h00, inclusive.
2- Se houver convocação urgente, as empresas assegurarão ou pagarão ainda o transporte, a qualquer hora, mesmo fora dos limites referidos no número anterior.
3- As despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte deverão ser totalmente reembolsadas pelas empresas.
4- O reembolso das despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte será efetuado pela empresa logo que possível e nunca para além da data do pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que se reportam tais despesas.

Cláusula 58.ª

Distribuição equitativa

O trabalho diurno e noturno deve ser distribuído equitativamente, sem prejuízo para a eficiência do serviço.

Cláusula 59.ª

Tempo de serviço efetivo

1- É considerado como tempo de serviço efetivo o tempo gasto nas seguintes atividades:
a) Cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissionais e ações de reconversão ou reciclagem, promovidos ou aceites pela empresa;

b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho;
c) Tempo despendido em missão durante o voo;
d) Tempo despendido nas viagens, em deslocação em serviço.
2- Nas situações referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado como trabalho suplementar.
3- O tempo despendido nas situações previstas na alínea *d)*, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será remunerado pelo valor hora normal.
4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador o referido no número anterior pode ser substituído por compensação em descanso, no dobro do tempo equivalente.
5- O tempo de viagem para formação ou aperfeiçoamento profissional não dá direito ao pagamento de trabalho suplementar, desde que seja garantido o período de descanso mínimo de doze horas.

Cláusula 60.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal deem a sua concordância por escrito, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:
a) Exercício de cargos de direção, de chefia ou supervisão, de confiança ou de fiscalização;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
2- Sem prejuízo dos regimes mais favoráveis já praticados, os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição mensal especial de montante equivalente a 25 % da respetiva retribuição base mensal, com as anuidades a que tiver direito.
3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, a feriado e a descanso diário;
4- Na falta de estipulação das partes, entende-se que a modalidade de isenção de horário de trabalho consistirá na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 61.ª

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
2- O intervalo de descanso e tomada de refeição previsto no número anterior pode ser de 30 minutos, desde que por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa e enquanto se mantiver o acordo.
3- Na elaboração dos horários o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas.

SECÇÃO II

Organização dos horários

Cláusula 62.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho diário e semanal é de 7 horas e 30 minutos e de 37 horas e 30 minutos, respetivamente, que corresponderá a tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 63.ª

Horários de trabalho

1- Compete às companhias estabelecer o horário de trabalho dentro dos condicionalismos legais e dos previstos neste CCT.
2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Na elaboração dos horários a mudança de turno, só pode ocorrer após os dias de descanso semanal.

4- Na elaboração dos horários, o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas e a amplitude diária nas entradas do turno não pode ser superior a duas horas.

5- Nos horários de turnos os trabalhadores terão direito ao período de descanso semanal ao sábado e domingo com um intervalo não superior a 6 semanas.

6- São permitidas trocas de turnos, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho.

7- Na elaboração dos horários de turnos a empresa diligenciará de modo que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários.

Cláusula 64.ª

Modulação do tempo de trabalho

As partes podem acordar em regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 65.ª

Flexibilidade no horário regular

Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições seguintes:

a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário normal de trabalho;

b) As flexibilidades serão de duração máxima de uma hora no início e de duração máxima de duas horas no termo;

c) O intervalo de refeição poderá ser de meia hora, mediante o acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 66.ª

Alteração do horário estabelecido

1- As horas de início e respetivo termo do período normal de trabalho referente ao horário de turnos estabelecido, podem ser alteradas numa oscilação até duas horas em cada turno, com um aviso prévio de 24 horas.

2- Na alteração do horário estabelecido os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso e desde que avisados com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

3- O início e respetivo termo do intervalo de descanso e tomada de refeição referente ao horário estabelecido, poderá ser alterado em 30 minutos, com um aviso prévio mínimo de 4 horas mas de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 de trabalho consecutivo.

4- A antecedência referida no número 1 será reduzida para 12 horas em casos de:

a) Alteração dos horários das aeronaves;

b) Voos não programados;

c) Situações de redução anormal de pessoal.

5- Poderá não ter lugar o aviso prévio de alteração de horário previsto nesta cláusula em caso de força maior, atraso ou retorno de aviões, acidente ou incidente.

Cláusula 67.ª

Inobservância do aviso prévio sobre alteração de horários

1- No caso de alteração ao horário publicado, sem o aviso prévio de 24 horas, observar-se-ão as normas seguintes.

2- Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem as 24 horas de intervalo entre a hora de aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho;

3- Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem 24 horas de intervalo, entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário;

4- Em todos os casos previstos nesta cláusula, as horas suplementares serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, dias de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, ou feriado.

5- Nas situações previstas na cláusula 66.ª, número 4, quando não for respeitada a antecedência mínima de 12 horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no ponto 1.

Cláusula 68.ª

Horas das refeições

1- Consideram-se horas das refeições:
a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 10h00;
b) Almoço - Entre as 12h00 e as 15h00;
c) Jantar - Entre as 18h30 e as 21h30;
d) Ceia - Entre as 0h00 e as 6h00.
2- Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a três horas nem superior a cinco horas.
3- Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6h00 ou às 8h30, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13h30 e 20h30, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respetivamente.
4- Os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho às 13h30 e terminem às 20h30 terão direito ao almoço ou ao jantar, conforme as conveniências de serviço.

Cláusula 69.ª

Pagamento das refeições/Subsídio de refeição

1- As empresas suportarão os custos das refeições dos trabalhadores que desempenhem funções nos aeroportos, que coincidam com os intervalos previstos para as mesmas na cláusula 68.ª
2- O valor diário das refeições poderá ser reembolsado diariamente, semanalmente ou mensalmente, de acordo com o indicado no anexo II-A - Remunerações pecuniárias.
3- Os trabalhadores que não aufiram o pagamento das refeições previsto no número anterior, quando estiverem em serviço efetivo, receberão um valor diário de subsídio de refeição de acordo com o indicado no anexo II-A - Prestações pecuniárias.

Cláusula 70.ª

Descansos compensatórios

1- O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório, em antecipação do dia normal de trabalho ou na sequência de trabalho em dia normal de trabalho, terá direito a um descanso compensatório, nos seguintes termos: se prestar 4 ou mais horas, um dia de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes; caso a duração do trabalho não atinja as 4 horas, meio-dia de descanso.
2- O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório fora das situações previstas no número anterior, terá direito a descansar a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.
3- O trabalhador que prestar trabalho normal em dia de feriado em atividade de empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração correspondente a metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 85 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.
4- O descanso compensatório previsto nos números anteriores poderá ser gozado em data posterior, por acordo das partes.

Cláusula 71.ª

Cálculo do valor da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$(Rm \times 12) : (52 \times n)$

2- Para efeito do número anterior, *Rm* é o valor da retribuição base mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72.ª

Remuneração em dias de descanso complementar ou obrigatório, em feriados e de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:
a) 43 % (coef. 1,43) na primeira hora;

b) 63 % (coef. 1,63) na segunda hora e seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com um acréscimo de 85 % (coef. 1,85).

3- Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora será a seguinte:

$[(RM \times 12) / (52 \times PNT)] \times C$

em que:

RM = Retribuição mensal base, mais anuidades.

PNT = Período normal de trabalho semanal e *C* = Coeficiente aplicável.

CAPÍTULO VII

Interrupção do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 73.ª

Aquisição do direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 74.ª

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

3- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

5- Para efeitos do número anterior, são também consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as seguintes licenças:

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.

Cláusula 75.ª

Casos especiais de duração do período de férias

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

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

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

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

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

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

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

Cláusula 76.ª

Gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 77.ª

Marcação da época de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração de um mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores pela ordem legal estabelecida.

2- No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 78.ª

Alteração do período de férias por iniciativa da empresa

1- As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa só serão permitidas por mútuo acordo, no qual se incluirão as compensações a atribuir aos trabalhadores.

2- Caso não seja obtido mútuo acordo, as alterações ou interrupção, por iniciativa da empresa, constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

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

Cláusula 79.ª

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo das partes ou na falta deste, pela empresa.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na lei.

6- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 80.ª

Retribuição do período de férias e subsídio

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, correspondente à duração mínima de férias e não contando para este efeito os dias de majoração de férias, e que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.

3- No caso de férias interpoladas o subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias com um mínimo de 5 dias.

4- O subsídio de férias pode ser pago em outro período, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 81.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 82.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:

a) Carnaval;

b) Feriado municipal.

3- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

4- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

5- Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

6- Sempre que adequadas serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 83.ª

Compensação em caso de dispensa de serviço

1- Os trabalhadores que prestarem a sua atividade profissional em dia em que a empresa conceda dispensa de serviço terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um dia de compensação para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

2- No 24 de dezembro, sempre que possível e sem prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, as empresas deverão dispensar, nos termos do número 1 desta cláusula, os empregados não necessários ao funcionamento regular dos serviços, pelo período que entenderem conveniente.

3- Os trabalhadores não abrangidos pela dispensa prevista no número anterior terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um período de descanso correspondente àquela dispensa, para ser gozado num dos sete dias seguintes, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 84.ª

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

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

3- Para efeitos no disposto do número anterior a duração do período normal de trabalho diário é de 7 horas e 30 minutos, para um trabalhador a tempo completo.

Cláusula 85.ª

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue: *(i)* Até 5 dias consecutivos: Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrasta, filho(a), enteado(a), genro e nora; *(ii)* Até 2 dias consecutivos: Falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral - Bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);

c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino, nos termos do regime do trabalhador-estudante;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na cláusula 91.ª;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos legais;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 86.ª

Efeitos de falta justificada

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de disposição legal, determinam perda de retribuição as faltas justificadas seguintes:

a) As dadas por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos da cláusula 91.ª;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 85.ª quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo expressa menção em contrário no momento da autorização ou aprovação.

3- A falta por motivo de assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 87.ª

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a trinta minutos e até aos 60 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte de meio período normal de trabalho;

b) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

Cláusula 88.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo até duas horas ao período normal de trabalho.

2- A perda de retribuição pode ainda ser substituída por dias de férias, mediante declaração expressa do trabalhador entregue à empresa, observando-se a proporção de um dia de férias por cada dia de faltas.

3- A renúncia de férias referida no número anterior reporta-se ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 89.ª

Participação de faltas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 90.ª

Prova do motivo justificativo da falta

1- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 91.ª

Assistência inadiável

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a empresa pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição
Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 92.ª

Licença sem retribuição

1- Se requerida pelos trabalhadores, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa pode conceder-lhes licença sem retribuição.

2- À licença sem retribuição aplica-se o regime da cláusula 93.ª

3- O disposto no número 1 entende-se sem prejuízo das situações em que a atribuição de licença sem retribuição constitua imperativo legal.

Cláusula 93.ª

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente facto decorrente da aplicação lei do serviço militar, doença ou acidente ou facto decorrente da aplicação da lei e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos da antiguidade.

3- Terminado o período de suspensão são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do

momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 94.ª

Conceito de retribuição

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

2- Para além de outras situações previstas na lei, 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 trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 95.ª

Pagamento

1- As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento idóneo de que conste o seu nome, a profissão/categoria profissional e o número de beneficiário da segurança social deste, o período a que a retribuição corresponde, a indicação das verbas que a integram discriminando, por rubrica, as importâncias relativas a todos os pagamentos efetuados e igualmente todos os descontos e deduções devidamente especificados e o montante líquido pago.

3- A remuneração do trabalho suplementar, das horas noturnas e das horas previstas no número 1 da cláusula 67.ª será paga até ao fim do mês seguinte àquele a que diz respeito.

Cláusula 96.ª

Determinação do valor da retribuição

1- Para cada categoria profissional a retribuição mínima é a constante da tabela salarial (anexo II).

2- Os trabalhadores que durante um período de 10 anos consecutivos não tenham um aumento salarial por mérito ou decorrente de progressão, ou seja, que apenas tenham beneficiado dos aumentos gerais concedidos a todos os trabalhadores da empresa, terão direito a um aumento especial da remuneração base de 3 %.

Cláusula 97.ª

13.º mês/subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/subsídio de Natal.

2- O 13.º mês/subsídio de Natal vence-se com o vencimento do mês de novembro.

3- O 13.º mês/subsídio de Natal é de valor igual à retribuição mensal.

4- No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, ou em caso de suspensão do contrato de trabalho, o 13.º mês/subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de 1/12 de subsídio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 98.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores no desempenho da atividade de recebimentos e/ou pagamentos em dinheiro será atribuído um abono para falhas, no montante correspondente a 1/22 do valor indicado no anexo II-A, por cada dia

de trabalho efetivamente prestado.

2- As empresas que assumam as falhas de caixa ou que tenham um seguro para este fim, não pagarão o abono para falhas aos trabalhadores que têm esta função.

Cláusula 99.ª

Trabalho noturno

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

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 %, de acordo com a fórmula seguinte:

[(*RM* x 12) / (52 x 37,5)] x 0,25 = Acréscimo/hora.

Cláusula 100.ª

Seguro de viagem

1- A empresa garantirá um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente, que cubra a viagem e a estadia aos trabalhadores que se desloquem em serviço ou em missão durante o voo.

2- O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior e do subsídio previsto na cláusula 125.ª serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da companhia.

3- O seguro referido no número 1 desta cláusula será de montante correspondente a 30 vezes a retribuição mensal do trabalhador, num total nunca inferior a 60 000,00 € exceto se a empresa possuir um outro esquema de seguro similar que exceda aquele valor.

4- O trabalhador terá direito a uma cópia das condições da apólice do seguro referido no número 1 desta cláusula.

Cláusula 101.ª

Ferramentas, equipamento e vestuário

1- A empresa fornecerá a expensas próprias:

a) Todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal e/ou coletivo, inclusive os de âmbito de higiene e segurança ou proteção no trabalho, utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço e todos os artigos necessários à sua segurança e proteção pessoal quando exerçam atividades que envolvam risco especial, tais como atividades de rampa, carga, descarga, oficinas, transporte, bem como de depósitos e transporte de valores avultados;

b) Todos os artigos de vestuário e calçado que constituam os uniformes regulamentares das companhias, suportando estas todos os encargos com a limpeza dos uniformes dos trabalhadores da manutenção ou que operem com carga e descarga, quando se imponha um tratamento especial, salvo condições mais favoráveis.

2- Todos os artigos referidos no número anterior são propriedade da empresa.

3- O tipo de equipamento coletivo e individual de proteção dos trabalhadores será determinado nos termos das recomendações técnicas específicas, dos serviços oficiais ou internacionais competentes.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 102.ª

Regime da parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT (anexo IV) transcrição do regime legal em vigor.

SECÇÃO II

Estatuto do trabalhador-estudante

Cláusula 103.ª

Trabalhador-estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, é o constante da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT transcrição do regime legal atualmente em vigor.

Cláusula 104.ª

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os dirigentes que trabalham na empresa e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

Cláusula 105.ª

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros da direção do sindicato que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da lei, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito ou regalia e conta como tempo de serviço efetivo.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de um dia por mês que conta como tempo de serviço efetivo e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, a empresa deve ser avisada logo que possível por escrito, com a antecedência mínima de 24 horas.

4- No caso de não ser possível à empresa adaptar os horários, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do contrato coletivo de trabalho ou da comissão paritária, contando sempre como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 106.ª

Direito a informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de empresa ou estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 107.ª

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:
1- Caducidade;
2- Revogação;
3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
4- Despedimento coletivo;
5- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
6- Despedimento por inadaptação;
7- Resolução pelo trabalhador;
8- Denúncia pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Caducidade

Cláusula 108.ª

Causas de caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:
a) Verificando-se o seu termo;
b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

SECÇÃO III

Revogação por acordo das partes

Cláusula 109.ª

Cessação de contrato de trabalho por acordo

1- A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.
4- As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
5- Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

SECÇÃO IV

Despedimento sem justa causa

Cláusula 110.ª

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 111.ª

Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho**.**

Cláusula 112.ª

Efeitos da ilicitude de despedimento

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa é condenada:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos na lei sobre compensação e indemnização em substituição da sua reintegração.

2- No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias a que a empresa estivesse obrigada, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do número 1 da cláusula 115.ª, até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 113.ª

Pagamento das retribuições até à data da sentença

1- Em caso de procedência da ação judicial de impugnação do despedimento, o trabalhador terá igualmente direito ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2- Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador aufira com a cessação do contrato de trabalho e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador.

Cláusula 114.ª

Indemnização

1- Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a uma indemnização por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, que não será inferior a 30 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- No caso de se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a indemnização não será inferior a 45

dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e anuidades.

3- Para o efeito no disposto nesta cláusula, se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal a antiguidade do trabalhador será contada até ao trânsito em jugado da decisão judicial.

Cláusula 115.ª

Resolução sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Querendo despedir-se, sem que tenha justa causa, o trabalhador avisará a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou de 60 dias, consoante tenha até 2 ou mais de 2 anos de antiguidade ao serviço daquela.

2- No caso de se tratar de trabalhador contratado a termo deve este avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido nos números anteriores, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração de base e anuidades correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO V

Despedimento com justa causa

Cláusula 116.ª

Motivo de justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode pôr termo, imediatamente (sem aviso prévio), ao contrato de trabalho, quer este seja a termo ou não.

2- Constituem justa causa, nomeadamente:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

3- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4- Na apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando a empresa, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 117.ª

Indemnização nos contratos a termo

1- As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa é condenada:

a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 118.ª

Motivo de justa causa por iniciativa da empresa

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

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

4- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova da existência da justa causa.

SECÇÃO VI

Cláusula 119.ª

Cessação do contrato por inadaptação do trabalhador

As empresas poderão fazer cessar o contrato de trabalho com fundamento em inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei e deste CCT.

Cláusula 120.ª

Compensação

1- A cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por despedimento por inadaptação obriga ao pagamento de compensação.

2- A compensação prevista no número anterior é calculada do seguinte modo:

a) Em relação a trabalhadores admitidos até 20 de julho de 1992, o montante da compensação corresponde a 52 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, sem limite máximo;

b) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 21 de julho de 1992, inclusive, e até 31 de dezembro de 2015, o montante da compensação corresponde a 30 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 24 meses de retribuição base e anuidades;

c) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2016, inclusive, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 12 meses de retribuição base mensal.

3- Para cálculo da compensação prevista no número anterior a retribuição média mensal será obtida de acordo com a fórmula seguinte:

i) Alíneas *a)* e *b)*: Retribuição base mensal e valores recebidos a título de anuidades x 14 : 12;

ii) Alínea *c)*: Retribuição base mensal x 14 : 12.

CAPÍTULO XI

Segurança Social
Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 121.ª

Segurança e saúde no local de trabalho

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

2- 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.

Cláusula 122.ª

Proteção na doença e acidente de trabalho

As empresas pagarão aos trabalhadores, quando na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, um complemento mensal correspondente à diferença entre o vencimento líquido e o subsídio devido pela segurança social ou pela companhia de seguros, até ao limite de 30 % do vencimento ilíquido.

Cláusula 123.ª

Adiantamentos

1- Em caso de baixa por doença, acidente ou por motivo de parto, as empresas pagarão integralmente aos trabalhadores a retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço efetivo, constituindo-se no direito de receberem, posteriormente, os subsídios pagos pela segurança social ou companhias de seguros.

2- Nas situações previstas no número anterior, as empresas não poderão, em caso algum, pagar aos trabalhadores montante inferior ao que àqueles é entregue pela Segurança Social ou companhia de seguros.

Cláusula 124.ª

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.

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 a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência.

Cláusula 125.ª

Subsídio por morte ou por invalidez

1- Em caso de morte de trabalhadores do quadro permanente, as empresas pagarão ao cônjuge, filhos ou dependentes, se a morte se verificar até à idade normal da reforma, uma prestação única no valor de dezoito meses de retribuição mensal.

2- No prazo máximo de 90 dias sobre o conhecimento do óbito, os montantes referidos no número anterior serão postos pelas empresas à disposição das pessoas em cada caso designadas nos termos da cláusula 100.ª

3- Em caso de passagem à situação de reforma por invalidez permanente de trabalhadores do quadro perma-

nente, as empresas pagarão igualmente ao trabalhador, ou ao seu representante legal, no prazo de 90 dias sobre a data em que foram notificados da reforma pela Segurança Social, a prestação única referida no número 1.

Cláusula 126.ª

Seguro de saúde

A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores e seus familiares diretos, incluindo os trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro, um seguro de saúde de grupo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 127.ª

Anuidades

Os trabalhadores que, ao abrigo do anterior ACT (acordo coletivo de trabalho celebrado em 22 de abril de 1996, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 1996) hajam vencido, ou vencessem até à data de 31 de dezembro de 2016, o direito a anuidades, continuarão a auferir os montantes já vencidos e que vinham recebendo, bem como os que se vencessem até 31 de dezembro de 2016. Tais montantes manter-se-ão no recibo de vencimento autonomizados em relação à remuneração base, mas não serão objeto de qualquer atualização futura.

Cláusula 128.ª

Contagem de tempo de serviço

O tempo de serviço prestado à mesma empresa ininterruptamente, no âmbito do mesmo contrato de trabalho, ainda que em território não abrangido por este CCT, deverá ser contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 129.ª

Comissão paritária

1- Para interpretar as disposições deste CCT é instituída uma comissão paritária (CP).

2- A CP é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de 15 dias a contar da data da assinatura deste CCT, podendo ainda cada parte ser acompanhada por dois assessores.

3- A CP reúne-se a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.

4- A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como o local, data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 dias.

5- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.

6- As atas serão rubricadas e assinadas no termo de cada reunião.

7- As deliberações tomadas por unanimidade serão publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que o próprio CCT.

8- Podem ser criadas novas profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que aprovadas por unanimidade.

9- Se a CP o entender conveniente, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.

10- A CP deliberará, num prazo de 30 dias a contar da data da apresentação, por escrito, do assunto suscitado.

11- A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 130.ª

Regulamentos internos

1- As empresas poderão elaborar ou alterar os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste CCT e na lei.

2- Na elaboração ou alteração dos regulamentos internos da empresa é ouvida a comissão sindical ou, na sua falta, os delegados sindicais ou o sindicato, que se pronunciarão no prazo de 15 dias.

3- As empresas darão publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua distribuição por todos os locais habituais de trabalho para que os trabalhadores a todo o tempo os possam consultar.

Cláusula 131.ª

Sucessão de convenções

1- As companhias empregadoras representadas pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal, identificadas no anexo III - que foram outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 1996 ou que estavam também vinculadas por esse acordo coletivo de trabalho -, e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, igualmente outorgante, acordam que esse acordo coletivo de trabalho cessou os seus efeitos a 19 de novembro de 2016, sendo essa data o último dia de vigência em relação a todas aquelas companhias empregadoras e respetivos trabalhadores que eram por ele abrangidos.

2- O disposto no número anterior não prejudica o previsto na cláusula 127.ª nem pode determinar a redução dos valores das remunerações mínimas e das prestações pecuniárias que estavam em vigor na data de 19 de novembro de 2016, ao abrigo daquele acordo coletivo de trabalho.

3- O presente CCT substitui integralmente e em todos os seus efeitos o acordo coletivo de trabalho identificado no número 1 da presente cláusula, no âmbito previsto nesse número, e prevalece sobre quaisquer outras convenções coletivas de trabalho que não sejam acordo de empresa ou acordo coletivo de trabalho celebradas e que pudessem ser aplicáveis a empresas e a trabalhadores abrangidos por este CCT, sendo este considerado globalmente mais favorável do que aquele acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 132.ª

Transições
Reenquadramentos (decorrentes da transição do ACT para o presente CCT)

a) Os trabalhadores com as categorias de diretor de zona com escala (I e II) e de diretor comercial, passam a integrar a categoria de chefe de divisão (CD);

b) Os trabalhadores com as categorias de chefe de serviços de contabilidade, chefe de serviços de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra, chefe de serviços e de chefe de agência (I e II) passam a integrar a categoria de chefe de serviços (CS);

c) Os trabalhadores com as categorias de agente/despachante de carga, despachante de tráfego, despachante de comissariado e de agente de serviços operacionais, passam a integrar a categoria de técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE);

d) Os trabalhadores com a categoria de agente de passagens e reservas, agente de serviços comerciais e de promotor de vendas passam a integrar a categoria de técnico comercial (TC);

e) Os trabalhadores com a categoria de empregado administrativo e de operador de telecomunicações passam a integrar a categoria de técnico de organização administrativa (TOA);

f) Os trabalhadores com a categoria de oficial serão integrados nas profissões em que desempenham a sua atividade, ou seja, em TOA, em TC ou em TTAE;

g) Os trabalhadores com a categoria de operador de placa passam a integrar a profissão de operador de assistência em escala (OAE);

h) Os trabalhadores com as categorias de júnior, auxiliar de serviços, praticante, e de trabalhador indiferenciado, passam a integrar a categoria de assistente de serviços gerais (ASG);

i) Os trabalhadores com as categorias de assistente de despacho de voo e de despachante de voo passam a integrar o nível de oficial de operações de voo (OOV);

j) Os trabalhadores com as categorias de auxiliar de manutenção passam a integrar a profissão de mecânico de aeronaves (MA);

k) Os trabalhadores com as categorias de chefe de agência, chefe de comissariado, chefe de tráfego, chefe de turno, chefe de despacho de voo, chefe de operadores de placa, técnico de manutenção de aeronaves (TMA-Supervisor), chefe de comissariado e de supervisor, passam a integrar a categoria de supervisor (SUP);

l) Os trabalhadores com a categoria de mecânico de equipamento de terra passam a integrar a categoria de técnico de equipamentos de assistência a aeronaves (TEAA);

m) Existindo dúvidas sobre o reenquadramento de algum trabalhador, ou havendo na empresa trabalhadores com outras categorias profissionais não referenciadas nas alíneas anteriores, e em que o reenquadramento ou a integração gere conflito, este deve ser resolvido em sede de comissão paritária para ser definido o reenquadramento adequado ou a categoria e seu enquadramento;

n) O reenquadramento não afetará o âmbito das funções que os trabalhadores já venham desempenhando antes da data de entrada em vigor deste CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias	Principais atividades e responsabilidades
Linha hierárquica	
Chefe de divisão (CD)	Planear atividade e propor medidas de gestão em ligação com o representante e/ou sede da empresa em portugal, dirigir, coordenar e controlar outros trabalhadores, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de serviço, chefes de escala ou chefes de secção. Pode executar as tarefas de maior responsabilidade na esfera da sua competência e no âmbito da(s) área(s) que chefia.
Chefe de derviços (C. serv)	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação direta com o chefe de divisão (ou na ausência deste com o representante da empresa em portugal), os trabalhadores de áreas funcionais próximas ou afins, correspondentes a uma ou mais secções, entre as quais poderá haver um ou mais chefes de secção. Pode executar tarefas de maior responsabilidade no âmbito da(s) área(s) que chefia.
Chefe de escala (CE)	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação com o representante e/ou sede da empresa em portugal e/ou chefe de divisão, os serviços de escala do aeroporto.
Chefe de secção (C. sec)	Coordenar, distribuir, controlar e dirigir hierárquica, administrativa e tecnicamente a atividade de uma área funcional executando tarefas da sua especialidade.
Supervisor (SUP)	Desempenhar as funções correspondentes à sua profissão e, segundo a organização interna de cada empresa, coordenar e supervisionar um grupo de profissionais dentro da mesma secção.
Linha funcional técnica	
Técnico manutenção de aeronaves (TMA)	Efetuar e verificar a manutenção preventiva e corretiva de aeronaves, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas.
Técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE)	Prestar assistência, em terra, a passageiros e bagagem assegurando a sua aceitação e encaminhamento. Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa, incluindo a respetiva documentação.
Oficial de operações de voo (OOV)	Preparar e/ou elaborar planos de voo. Assegurar as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo de modo a que toda a informação pertinente seja prestada aos pilotos para a condução dos voos em segurança. Exercer vigilância e estabelecer comunicação com qualquer aeronave na área da sua operação, fornecendo informações relevantes para a segurança do voo, controlar as faixas horárias (slots) e desencadear procedimentos em caso de emergência.

Técnico comercial (TC)	Executar ações conducentes à promoção e venda de serviços (passageiros, carga e correio) junto de agentes de viagens e clientes, prestando-lhes toda a assistência requerida. Pode elaborar estatísticas comerciais e colaborar em estudos de mercado; executar ações de gestão de tarifas (pricing), marketing, análise estatística e de assistência comercial. Efetuar a venda e/ou reserva de espaço referente a passageiros, carga ou correio dando todas as informações que lhe forem solicitadas sobre tarifas, horários, documentação e procedimentos relacionados com o transporte aéreo, elaborando itinerários com a respetiva seleção de voos e transportadores, tendo em conta as instruções internas; emitir e/ou reemitir todos os documentos de transporte aéreo; proceder à construção de tarifas e efetuar reservas, cancelamentos e alterações requeridas pelos clientes; aceitar reservas e assegurar as condições necessárias ao transporte de passageiros doentes, de mobilidade reduzida, grávidas, VIP, menores não acompanhados e animais domésticos; assegurar reservas e prestação de serviços e informações complementares tais como hotéis, aluguer de automóveis, tours, ligações por outros meios de transporte; desenvolver ações preventivas de não embarque (no-shows); avisar passageiros sobre irregularidades operacionais e novos encaminhamentos; executar as funções de caixa e outras tarefas administrativas relacionadas com o seu serviço.
Técnico de organização administrativa (TOA)	Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executar operações de caixa; ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegurar serviços de arquivo e biblioteca; assegurar o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos. No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.
Mecânico de equipamentos de assistência às aeronaves (MEAA)	Proceder à manutenção preventiva e curativa dos equipamentos de assistência às aeronaves. Executa trabalhos de ensaio funcional e operacional dos equipamentos, com vista à deteção de anomalias e procede à sua reparação.
Mecânico de aeronaves (MA)	Colaborar na manutenção preventiva e corretiva em aeronaves, reparando, substituindo e regulando os equipamentos ou componentes dos sistemas mecânicos. Pode também proceder, sob a orientação de um tma, ao abastecimento de combustível e de óleos.
Motorista (MOT)	Assegurar o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais em serviços externos. Conduzir vários tipos de veículos motorizados ligeiros e pesados para os quais está habilitado. Zelar pela conservação dos veículos que conduz.
Operadores de assistência em escala (OAE)	Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e passageiros e ao carregamento, descarregamento e reboque das aeronaves.
Auxiliares de serviços	
Assistente de serviços gerais (ASG)	Efetuar os serviços gerais de expediente e outros, tais como: distribuição e entrega de toda e qualquer correspondência, auxiliar o serviço de arquivo, expediente e malas internas e externas, fazer o serviço externo e/ou análogos, prestar serviço com máquinas fotocopiadoras e outras similares; anuncia os visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas; pode eventualmente vigiar entradas e saídas a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços.

Telefonista/rececionista (TEL/R)	Opera geralmente com uma central telefónica; recebe, orienta e presta assistência ao público nas suas relações com a companhia, preenchendo a documentação necessária ao desempenho dessa função; receciona correio e encomendas.
Empregado de limpeza (EL)	Tem a seu cargo a limpeza e arrumação de gabinetes e outras dependências dos escritórios ou lojas.
Iniciado	
Iniciado (INI)	É o trabalhador da linha funcional técnica que, não tendo experiência profissional adequada e comprovada nas funções em que é enquadrado, se encontra, até um período de 12 meses, em situação de aprendizagem, para aceder à categoria profissional respetiva. Será designado com a indicação «iniciado», seguido do nome da categoria respetiva (exemplo: Iniciado OAE).

ANEXO II

Tabela salarial (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	Valor de referência
Linha hierárquica	CD	2 619,56	4 027,28
	C. serv.		3 608,19
	CE		3 440,88
	C. sec.		3 273,94
	SUP		3 107,56
Linha funcional técnica	TMA OOV	1 510,61	2 941,43 2 775,86 2 649,21 2 522,92 2 389,84 2 064,79 1 832,50 1 622,63
	TTAE	1 264,03	2 649,21
	TC		2 522,92
	TOA		2 389,84
	MEAA		2 064,79 1 832,50
	MA		1 622,63 1 369,35
	MOT OAE	1 026,49	1 832,50 1 622,63
	Iniciado	783,52	1 369,35
Auxiliares de serviços	ASG T/R EL	783,52	1 369,35 1 271,62 1 106,97 1 012,14

ANEXO II-A

Prestações pecuniárias (em euros)

Subsídio de refeição		12,61
Subsídio de alimentação (Aeroporto)	Pequeno-almoço	4,35
	Almoço/jantar	18,59
	Ceia	10,55
Abono para falhas	Cada dia 1/22 de	47,74

Regras de aplicação:

i) Aquando da integração na categoria, ao trabalhador será atribuída uma remuneração mínima correspondente ao valor de ingresso;

ii) A empresa procurará que os trabalhadores evoluam a sua remuneração até atingir o valor de referência, de acordo com a avaliação de desempenho efetuada, os resultados operacionais das rotas e da empresa e a situação económica e financeira da empresa;

iii) As regras anteriores não excluem a faculdade de a empresa vir a atribuir remunerações de montantes superiores aos indicados, caso o nível de conhecimentos e competências assim o justifique.

ANEXO III

Companhias representadas pela RENA (em 2017)

Aigle Azur.
Air France.
British Airways.
Brussels Airlines.
Deutsche Lufthansa, AG.
Emirates Airline.
KLM - Companhia Real Holandesa de Aviação.
LAM - Linhas Aéreas de Moçambique.
Lufthansa Cargo AG.
Royal Air Maroc.
Swiss - International Air Lines.
TAAG - Angola Airlines.
TACV - Transportes Aéreos de Cabo Verde.
Tunisair.
Turkish Airlines.
United Airlines.

ANEXO IV

(Cláusula 102.ª)

Parentalidade

Artigo 33.º

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 33.º-A

Referências

1- Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

2- O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas *a)* ou *b)* do número 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3- Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Artigo 34.º

Articulação com regime de proteção social

1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

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

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;

g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

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

i) Dispensa para consulta pré-natal;

j) Dispensa para avaliação para adoção;

k) Dispensa para amamentação ou aleitação;

l) Faltas para assistência a filho;

m) Faltas para assistência a neto;

n) Licença para assistência a filho;

o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

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

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

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

d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

15- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

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

2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis 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.

5- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 do artigo 40.

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 do artigo 40.º

4- 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.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

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

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.
6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;
b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.
7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

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

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos número 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

2- Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- A licença prevista no número 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

4- O limite máximo definido no número 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.

5- É aplicável à licença prevista nos números 1, 3 e 4 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3 ou 4.

Lisboa, 7 de fevereiro de 2023.

Pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

Benjamim Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.
Vítor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, mandatário.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 51/2023, 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 Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras

A Lusitânia - Companhia de Seguros, SA , a Lusitania Vida, Companhia de Seguros SA, e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, com posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 acordam alterar o referido ACT, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 53.ª e os anexos III e IV do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, com posterior alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, passam a ter a seguinte redação:

CAPÍTULO VIII

Remuneração, seguros e outros abonos

Cláusula 53.ª

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico e secundário, ou para os matriculados no ensino superior, politécnico ou universitário, até aos 25 anos de idade, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico ..... 60,00 €;
b) 2.º ciclo do ensino básico ..... 75,00 €;
c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário ..... 120,00 €;
d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos) ..... 120,00 €.

3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)
7- (…)
8- (…)

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Grupo salarial	2023	%
GS9	2 216,10 €	5,20 %
GS8	2 083,55 €	5,20 %
GS7	1 756,10 €	5,20 %
GS6	1 448,36 €	5,50 %
GS5	1 298,55 €	5,50 %
GS4	1 215,00 €	5,86 %
GS3	1 115,00 €	5,69 %
GS2	980,00 €	5,95 %
GS1	810,00 €	8,00 %

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	2023
	11,00 €

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	2023
Cláusula 42.ª - Número 2	
– Diária completa	79,00 €
– Refeição isolada	12,90 €
– Dormida e pequeno-almoço	53,20 €
Cláusula 42.ª - Número 5 - Valor do km	0,50 €
Cláusula 43.ª - Número 1 - Valor diário	157,50 €

Artigo 2.º

A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 3.º

As alterações à cláusula 53.ª e aos anexos III e IV do ACT identificado são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre duas empresas e a 553 trabalhadores que nelas prestem trabalho subordinado por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção, efetuada nos termos legais, pelos não sindicalizados.

Lisboa, 20 de janeiro de 2023.

Pela Lusitânia - Companhia de Seguros, SA:

Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller, na qualidade de mandatário.
Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pela Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA:

Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller, na qualidade de mandatário.
Carlos Alberto Ribeiro de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amilcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.
Paulo Jorge Rodrigues Silva, na qualidade de legal representante.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 55/2023, 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 Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

As entidades empregadoras a seguir identificadas, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022, alteram o referido ACT nos termos seguintes:

Artigo 1.º

Os anexos IV e V do ACT outorgado entre a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras seguradoras, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 41, de 8 de novembro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 15, de 22 de abril de 2022, passam a ter a redação seguinte:

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2023

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 236,00 €
B	1 772,00 €
C	1 205,00 €
D	1 292,00 €
E1	1 213,00 €
E2	1 102,00 €
F1	1 060,00 €
F2	964,00 €
G	795,00 €

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	11,00 €

C - Produção de efeitos

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

ANEXO V

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª - Despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	77,63 €
– Refeição isolada	12,52 €
– Dormida e pequeno-almoço	52,58 €
– Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 43.ª - Diária das despesas de serviço no estrangeiro	158,15 €

Artigo 2.º

As alterações aos anexo IV e V do ACT identificado no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre os 25 empregadores outorgantes e os 2670 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Texto consolidado

I - Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- Este ACT obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem no âmbito da atividade seguradora exercida em Portugal e, por outro lado, os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores de empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- Para efeitos do presente acordo, as companhias estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

3- O presente ACT é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre os 25 empregadores outorgantes e os 2670 trabalhadores que nelas prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos da cláusula 65.ª (Aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados).

Cláusula 3.ª

Vigência

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 3 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevigência do ACT, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (Convenção de arbitragem).

4- Até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste ACT sobre:

– Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.ª;
– Duração das férias - Cláusula 23.ª;
– Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 26.ª;
– Subsídio de refeição - Cláusula 38.ª;
– Prémio de permanência - Cláusula 44.ª;
– Complemento do subsídio por doença - Cláusula 45.ª;
– Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 46.ª e 47.ª;
– Plano individual de reforma - Cláusula 52.ª

5- Para efeitos de manutenção da retribuição, consideram-se «efeitos previstos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

II - Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.ª

Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e categorias profissionais constantes do anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais), o qual se aplica no caso de não existir na empresa sistema próprio de enquadramento profissional.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo IV-A (Tabela salarial) seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que não tenha sido alterada nos seis meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 5.ª

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação.

3- O recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros do empregador.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 90 dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 6.ª

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para a categoria profissional para a qual estagiam.

3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a cinco dos últimos 10 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

4- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.ª

Promoções e progressão salarial

1- As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Avaliação de desempenho;

b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;

c) Anos de experiência na categoria e no empregador;

d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em cinco anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;

b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou no nível salarial;

c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % ali referido.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em cinco anos interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores, e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 8.ª

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes

consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;

f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III - Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.ª

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- O empregador pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 10.ª

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 11.ª

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço, ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.ª

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 13.ª

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior ou se por motivos justificados o empregador antecipar a cessação do regime de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 14.ª

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente, de gestor e de técnico, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 15.ª

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 16.ª

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;

c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

IV - Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.ª

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e de termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento da empresa ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com caráter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

8- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo II (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 18.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- Relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou de assistência em centros de atendimento, o regime de isenção de horário de trabalho terá como limite 1 hora por dia e 5 horas por semana.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 41.ª (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

4- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 19.ª

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de vinte e cinco pontos percentuais.

3- A retribuição resultante do disposto no número anterior a pagar pela prestação de trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- Nas empresas que laboram aos sábados, domingos e feriados, o pagamento do trabalho suplementar prestado nestes dias é feito pelos valores fixados nos termos do número 2 para o descanso semanal.

Cláusula 21.ª

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a, pelo menos, dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

8- Relativamente aos trabalhadores admitidos antes da entrada em vigor deste ACT a quem tenha sido incorporado na retribuição efetiva o valor do suplemento por turnos atribuído por regulamentação coletiva anterior, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado no regime de turnos rotativos, bem como poder ser prestado, no todo ou em parte, em período noturno, não conferindo, por isso, direito aos acréscimos de retribuição previstos nos números 5 a 7 anteriores.

Cláusula 22.ª

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

V - Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.ª

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de três dias.

2- No ano de cessação de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.ª

Interrupção do período de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.ª

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a terça-feira de carnaval, o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta trabalho ou, quando este não existir, o feriado distrital, e os feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 26.ª

Dispensas no Natal e na Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.ª

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

3- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 28.ª

Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, podem solicitar apoio pecuniário, ao empregador deste, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

VI - Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 29.ª

Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, bem como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfeções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizadas.

Cláusula 30.ª

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão sindical e/ou comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistam na empresa aquelas estruturas de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

Cláusula 31.ª

Atribuições e funcionamento da comissão de segurança

1- As comissões de segurança têm as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

2- As comissões de segurança reúnem ordinariamente, pelo menos uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 32.ª

Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empre-

gador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Análise do PSA.

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;

b) Análise do PSA será realizada de dois em dois anos depois dos 45 anos de idade.

c) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso do empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

VII - Atividade sindical

Cláusula 33.ª

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 34.ª

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 2000 trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

3- Não obstante o disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por empregador, obedece aos seguintes limites:

a) Empregador com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 - 1 dirigente;

b) Empregador com 500 ou mais trabalhadores - 2 dirigentes.

4- Nos empregadores com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

5- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que excedam o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais indicados nos anteriores números 2 e 3, o direito à remuneração integral e demais direitos e regalias previstos no número 1 desta cláusula será fracionado em função do número de requisitados, cabendo a cada um deles apenas a parte da sua remuneração calculada proporcionalmente tendo em conta o número de dirigentes requisitados em simultâneo.

6- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 35.ª

Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 36.ª

Quotização sindical

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

VIII - Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 37.ª

Classificação da retribuição

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV-A (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadre o trabalhador;

b) Retribuição base anual: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efetiva anual: O somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo IV-B (Subsídio de refeição).

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 17.ª (Duração do trabalho e organização dos horários), ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.ª

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 23.ª número 1 (Duração das férias), o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 40.ª

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 41.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omisso, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3- Os regimes de isenção de horário instituídos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham sido mantidos ininterruptamente até à data de publicação deste ACT, poderão ser revogados por acordo ou, na falta de acordo, denunciados pelo empregador nos termos do número anterior desta cláusula, mas a retribuição específica destas isenções manter-se-á como valor histórico, só podendo ser absorvida em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 42.ª

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

Cláusula 43.ª

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo V (Outras cláusulas de expressão pecuniária).

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 44.ª

Prémio de permanência

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

5- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

6- Também por acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 5 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o plano individual de reforma.

7- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou sanção superior a esta, ou não seja reincidente.

8- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

9- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empre-

sa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 8.

10- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e o não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

11- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 0 ou 5	2020
Terminado em 6 ou 1	2021
Terminado em 7 ou 2	2022
Terminado em 8 ou 3	2023
Terminado em 9 ou 4	2024

Cláusula 45.ª

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Nas quatro primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de nove dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixa de estar obrigado, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

9- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 7.

Cláusula 46.ª

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam

suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro de saúde fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo VI (Condições de referência do seguro de saúde).

Cláusula 47.ª

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 48.ª

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

Cláusula 49.ª

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- A obrigação de efetuar o desconto mínimo do prémio total ou dos encargos vincula todos os empregadores abrangidos pelo ACT, mesmo no caso do tomador não ser trabalhador da seguradora com quem pretende celebrar o contrato de seguro, desde que invoque e prove que: *(i)* é trabalhador abrangido pelo ACT, por filiação num dos sindicatos outorgantes; *(ii)* a sua entidade patronal não explora o ramo de seguro para o qual pretende celebrar o contrato.

3- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 50.ª

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 51.ª

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

a) Até ao 1.º ciclo do ensino básico: 40,00 €;

b) 1.º ciclo do ensino básico (do 1.º ano ao 4.º ano): 50,00 €;

c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 80,00 €;

d) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 120,00 €;

e) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 120,00 €.

3- Quando os pais, ou os padrinhos civis, forem ambos trabalhadores da mesma empresa ou de empresas coligadas societariamente obrigadas pelo presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;

d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX - Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 52.ª

Plano individual de reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VII (PIR) deste ACT.

Cláusula 53.ª

Início das contribuições

1- A primeira contribuição anual do empregador para o PIR vence-se no final do ano em que o trabalhador completa 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

2- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito posteriores à data em que se completam os 2 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 54.ª

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre o empregador e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma;

e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e a não tiver requerido.

4- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

5- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 52.ª (Plano individual de reforma), cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X - Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores abrangidos por IRCT anteriores outorgados pelo STAS e pelo SISEP

Cláusula 55.ª

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho dos trabalhadores não filiados no SINAPSA, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2 ,de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 56.ª

Anteriores suplementos de ordenado

O valor dos suplementos de ordenado atribuídos por aplicação da cláusula 46.ª (suplementos de ordenado) do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, auferido pelos trabalhadores não filiados no SINAPSA em 31 de dezembro de 2011, foi incorporado na retribuição efetiva do trabalhador pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros quando deixarem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

SECÇÃO II

Disposições transitórias de aplicação exclusiva a trabalhadores filiados no SINAPSA

Cláusula 57.ª

Constituição do PIR dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- O valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2016, relativo às pensões de reforma por velhice devidas aos trabalhadores no ativo filiados no SINAPSA, admitidos até 22 de junho de 1995, que estavam abrangidos pelo disposto na cláusula 51.ª número 4 do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, será convertido em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

2- A contribuição inicial para o plano individual de reforma, após conversão do valor das responsabilidades indicadas no número anterior desta cláusula, será efetuada no ano de entrada em vigor deste ACT, se entretanto estiver já cumprido o período de carência indicado no número 1 da precedente cláusula 53.ª (Início das contribuições para o PIR), sendo o respetivo valor apurado nas condições previstas no número 2 da mesma cláusula.

Cláusula 58.ª

Anteriores prémios de antiguidade e suplementos de ordenado dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, auferidos pelos trabalhadores filiados no SINAPSA por aplicação da cláusula 45.ª do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o valor dos suplementos de retribuição auferido em 31 de dezembro de 2016 pelos trabalhadores filiados no SINAPSA, por aplicação da cláusula 46.ª (Suplementos de ordenado) do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, manter-se-á por incorporação na retribuição efetiva do trabalhador, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

3- A incorporação na retribuição do valor dos suplementos prevista no número anterior não se aplica em relação ao subsídio de turno e à retribuição específica por isenção de horário, cujos valores continuam a estar expressamente previstos neste ACT.

Cláusula 59.ª

Reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores filiados no SINAPSA respeitará o disposto na cláusula 4.ª (Classificação profissional) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência estabelecida na tabela constante do anexo VIII (Tabela de correspondência) com as categorias profissionais e níveis salariais previstos no CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, tendo em conta a antiguidade do contrato de trabalho para efeito do disposto no número 2 da cláusula 7.ª (Promoções e progressão salarial) e no anexo III (Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais) deste ACT.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

SECÇÃO III

Disposições finais

Cláusula 60.ª

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa recear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 61.ª

Pré-reformados e reformados

1- Aos trabalhadores pré-reformados aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nos IRCT vigentes nessa data corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VIII (Tabela de correspondência) deste ACT.

Cláusula 62.ª

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito do presente acordo coletivo de trabalho, uma comissão paritária integrada por um representante de cada sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 63.ª

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 64.ª

Igualdade de género

Sempre que neste ACT se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 65.ª

Aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados

Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 66.ª

IRCT revistos e/ou substituídos

1- Salvo quanto ao empregador Popular Seguros - Companhia de Seguros, SA e ao Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, a presente convenção constitui uma revisão global do acordo coletivo entre Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, com posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019.

2- Para o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, a presente convenção constitui um novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho celebrado com os empregadores dele outorgantes, sucedâneo do CCT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, com alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 3 da cláusula 3.ª (Vigência) do ACT, a qual se rege nos termos dos números seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas, e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

ANEXO III

Grupos profissionais, categorias, funções e níveis salariais

<table>
<tr><th>Grupo profissional</th><th>Categoria</th><th>Função diferenciadora</th><th>Nível salarial</th></tr>
<tr><td>Dirigente</td><td>Diretor</td><td>É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Gestor</td><td>Gestor comercial</td><td rowspan="3">É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.</td><td rowspan="3">B</td></tr>
<tr><td>Gestor técnico</td></tr>
<tr><td>Gestor operacional</td></tr>
<tr><td>Técnico</td><td>Técnico</td><td>É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.</td><td>C</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Operacional</td><td>Coordenador operacional</td><td>É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.</td><td>D</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Especialista operacional (a)</td><td rowspan="2">É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.</td><td>E 1</td></tr>
<tr><td>E 2</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Assistente operacional (a)</td><td rowspan="2">É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.</td><td>F 1</td></tr>
<tr><td>F 2</td></tr>
<tr><td>Apoio</td><td>Auxiliar geral</td><td>É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.</td><td>G</td></tr>
</table>

(a) Os especialistas operacionais e os assistentes operacionais ingressam pelos níveis salariais E2 e F2 respetivamente e ascendem aos níveis E1 e F1 nos termos do disposto no número 2 da na cláusula 7.ª do ACT.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2023

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 236,00 €
B	1 772,00 €
C	1 205,00 €
D	1 292,00 €
E1	1 213,00 €
E2	1 102,00 €
F1	1 060,00 €
F2	964,00 €
G	795,00 €

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	11,00 €

C - Produção de efeitos

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

ANEXO V

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª - Despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	77,63 €
– Refeição isolada	12,52 €
– Dormida e pequeno-almoço	52,58 €
– Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 43.ª - Diária das despesas de serviço no estrangeiro	158,15 €

ANEXO VI

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1000,00 €/ano
Franquias e co pagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	*a)* Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; *b)* Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; *c)* Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); *d)* Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas Condições Particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; *e)* Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; *f)* Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; *g)* Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; *h)* Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; *i)* Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; *j)* Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta; *k)* Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato; *l)* Hemodiálise; *m)*Transplantes de órgãos e suas implicações; *n)* Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa; *o)* Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;

Exclusões gerais	*p)* Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: *(i)*Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; *(ii)*Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos); *(iii)* Prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade; *(iv)* Utilização de veículos motorizados de duas rodas; *(v)* Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; *(vi)* consequências da exposição a radiações. *q)* Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura; *r)* Enfermagem privativa; *s)* Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios; *t)* Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.
Exclusões específicas da cobertura de internamento	*a)* Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo: *(i)*Queratotomia radial; *(ii)*Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser exciter/lasix); *(iii)* Queratomieleusis por laser *in situ*; *(iv)* Inserção de lentes fáquicas intraoculares. *b)* Tratamento cirúrgico da roncopatia; *c)* Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.
Atos não cobertos	*a)* Medicamentos; *b)* Próteses e ortóteses não cirúrgicas; *c)* Parto; *d)* Exames gerais de saúde (check-up).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

Notas interpretativas:

*i)*As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

*ii)*Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VII

Plano individual de reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 52.ª (Plano individual de reforma), o empregador efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se

refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, que reverterá para este, não se aplicando o disposto nos números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, se este o solicitar expressamente.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VIII

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste ACT

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional (2)	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação	XI	Coordenador Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1.053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Valor mínimo da retribuição base
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € (1)
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Enquadramento neste ACT		Retribuição base de referência
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6.ª		722,67 € (3)
Perito estagiário	IV			722,67 € (3)
Estagiário comercial	IV			722,67 € (3)
Cobrador estagiário	II			639,18 € (1)
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €

Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice E				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Retribuição base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € (1)
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € (1)
Técnico de grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)

(1) De acordo com a retribuição base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.
(2) De acordo com a área funcional onde se integra.
(3) 75 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial.

Lisboa, 9 de fevereiro de 2023.

As entidades empregadoras outorgantes:

– Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 630 495.
– Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA, NIPC - 503 384 089.
– Prevoir Vie - Groupe Prevoir SA (Sucursal), NIPC - 980 132 657.
– Atradius Crédito y Caución, SA de Seguros y Reaseguros (Sucursal em Portugal), NIPC - 980 149 959.
– Cosec - Companhia de Seguro de Créditos, SA, NIPC - 500 726 000.
– Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 504 405 489.
– Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 055 563.
– Real Vida Seguros, SA, NIPC - 502 245 140.
– Una Seguros, SA, NIPC - 502 661 321.
– Una Seguros Vida, SA, NIPC - 502 661 313.
– Victoria - Seguros, SA, NIPC - 506 333 027.
– Victoria - Seguros de Vida, SA, NIPC - 502 821 060.
– Compagnie Française D'Assurance Pour le Commerce Exterieur-Coface-, Sucursal em Portugal, NIPC - 980 204 208.
– Compañia Española de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedade Anónima Acompañia Seguros y Reaseguros - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 265 843.
– Arag SE - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 256 283.
– Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA, NIPC - 505 297 213.
– Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA, NIPC - 500 069 514.
– Mapfre Santander Portugal - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 507 592 034.
– Mapfre Seguros Gerais, SA, NIPC - 502 245 816.
– Mapfre Seguros Vida, SA, NIPC - 509 056 253.
– Mapfre Assistência, Compañia Internacional de Seguros e Reaseguros, SA, NIPC - 980 073 243.
– Aegon Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 513 251 936.
– Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA, NIPC - 513 251 944.

– Bankinter Seguros de Vida SA de Seguros e Reaseguros - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 545 587.
– Metlife Europe DAC- Sucursal em Portugal, NIPC - 980 479 436.

As entidades empregadoras acima indicadas são representadas pelo mandatário comum:

José Carlos Ferreira Proença, advogado, que também usa o nome abreviado de *Carlos Proença,* com a cédula profissional 4775l.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC - 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção na qualidade de mandatária.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice presidente da direção na qualidade de mandatário.
Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, 2.º vice-presidente da direção na qualidade de mandatário.
Carlos Alberto Marques, presidente do conselho geral e presidente da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.
Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária - Advogada.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, NIPC - 502 326 956, representado por:

António Carlos Videira dos Santos, mandatário.
Elisabete Dourado da Silva Lima, mandatária.
Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, NIPC - 501 081 674, representado por:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, legal representante.
Paulo Jorge Rodrigues Silva, legal representante.
Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, legal representante.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 57/2023, 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 MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Considerando que:

A) As partes comungam de uma vontade de construção de pontes que permitam encontrar soluções que contribuam para a plena realização do objeto social, mas fazendo-o num clima de diálogo e de modo a ter presente o essencial papel desempenhado pelos trabalhadores;

B) A relevância da negociação e contratação coletivas são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

C) Se considera que o acordo de empresa trará condições favoráveis para todos os trabalhadores que exercem funções na MAIAMBIENTE, quer com contrato individual de trabalho celebrado com a empresa quer em regime de cedência de interesse público ou qualquer outra modalidade de contratação;

D) Esteve subjacente às negociações que culminam com a celebração do presente acordo de empresa a vontade das partes outorgantes em respeitar e cumprir a Constituição e todas as normas legais imperativas aplicáveis;

E) As partes outorgantes pretendem um acordo que permita perspetivar e enquadrar o futuro das relações laborais na empresa com um carácter de estabilidade;

F) As partes outorgantes empenharam-se, com elevado sentido de responsabilidade, em conseguir com o presente acordo o melhor equilíbrio para os interesses em presença quer para os trabalhadores quer a salvaguarda do interesse público;

G) As partes reconhecem o papel relevante que os trabalhadores têm para que a empresa possa prosseguir os seus objetivos, integrada num desenvolvimento sustentável do concelho da Maia;

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa (doravante designado por «AE») aplica-se, à MAIAMBIENTE, EM (doravante designada por «MAIAMBIENTE», «empregador» ou «empresa») e aos trabalhadores que exercem funções na MAIAMBIENTE, com contrato individual de trabalho, em regime de cedência de interesse público ou outra qualquer modalidade de contratação, em todos os casos desde que filiados no SINTAP.

2- Nos termos do artigo 492.º número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, um número aproximado de 160 trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código principal 38112 da classificação portuguesa das atividades económicas, sendo o seu objeto principal, nos termos dos respetivos estatutos, a remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos.

a) A MAIAMBIENTE poderá exercer complementarmente atividades da natureza das estabelecidas anteriormente noutros concelhos do País ou participar em agrupamentos de empresas ou em sociedades constituídas para o efeito ou já existentes, mediante autorização expressa da Câmara Municipal da Maia;

b) Poderá também exercer, com caráter acessório, outras atividades relacionadas com o seu objeto, designadamente a elaboração ou promoção de estudos de desenvolvimento estratégico, sustentabilidade e outros.

4- O presente AE não se aplica aos prestadores de serviços, nem aos trabalhadores contratados por entidades prestadoras de serviços.

5- Sempre que no presente AE se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência, renovação e denúncia

1- O presente AE entra em vigor no 5º dia útil seguinte à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (doravante apenas BTE), exceto as tabelas remuneratórias que entram em vigor a 1 de janeiro de 2023, e vigora pelo prazo de 1 (um) ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

2- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, nos termos previstos no artigo 500.º do Código do Trabalho.

3- Aplica-se o regime de sobrevigência previsto no artigo 501.º do Código do Trabalho.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do deste AE por acordo entre as partes outorgantes.

5- Com a entrada em vigor do presente AE deixa de aplicar-se aos trabalhadores por ele abrangidos todos os regulamentos internos que disponham sobre as matérias por este disciplinadas.

Cláusula 3.ª

Objeto

1- O presente acordo define as orientações, princípios e regras a observar nas relações jurídico-laborais dos trabalhadores da MAIAMBIENTE por ele abrangidos, designadamente na organização e disciplina da relação de trabalho bem como as condições de prestação e no desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores.

2- Em tudo o que não se encontrar regulado no presente AE, aplica-se aos trabalhadores por ele abrangidos, o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação específica aplicável.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.ª

Deveres gerais das partes

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

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

Cláusula 5.ª

Deveres gerais da MAIAMBIENTE

1- Sem prejuízo dos demais deveres constantes de disposições legais em vigor são, em especial, deveres da MAIAMBIENTE perante os seus trabalhadores:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE bem como de todos os regulamentos que o complementam e que foram aprovados pelas partes outorgantes;

b) Informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho (SST) e sobre o sistema de avaliação do desempenho;

c) Proporcionar e manter boas condições de trabalho e garantir medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais para todos aqueles que se encontram em relação laboral na sua dependência;

d) Tratar os trabalhadores com correção e urbanidade e exigir dos titulares de cargos de coordenação, de chefia e de direção a adoção de igual tratamento relativamente aos trabalhadores subordinados;

e) Promover a formação profissional e o desenvolvimento e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informação e esclarecimentos necessários;

f) Atribuir, sempre que possível, a cada trabalhador, funções compatíveis com as suas competências, nos termos da lei;

g) Promover uma política de recursos humanos sustentada no estímulo da meritocracia assente nos mecanismos de avaliação de desempenho;

h) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam, por atos ou omissões resultantes do exercício das respetivas funções;

i) Elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, com respeito pelo disposto na legislação em vigor e com audição prévia dos representantes dos trabalhadores.

2- A MAIAMBIENTE obriga-se a tomar as iniciativas adequadas à garantia de cumprimento do direito à igualdade e não discriminação, reserva de intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais e proibição de assédio, bem como outros previstos na legislação em vigor.

3- A MAIAMBIENTE obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção e reparação de acidentes de trabalho, suportando a diferença entre o pagamento pela seguradora e a remuneração auferida pelos trabalhadores.

4- A MAIAMBIENTE obriga-se a assegurar recursos internos, comuns ou externos, em função da atividade e dimensão da empresa, para garantir o cumprimento das obrigações em cada área da segurança e saúde no trabalho.

5- A MAIAMBIENTE deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

6- O disposto na alínea *g)* do número 1 não se aplica aos casos em que o trabalhador tenha atuado sem legitimidade ou com dolo ou negligência grave e, ainda, no caso de embriaguez ou estado análogo que influencie a sua capacidade cognitiva, sensorial ou física para a prestação adequada da função.

Cláusula 6.ª

Dever especial da MAIAMBIENTE - Formação profissional

1- Constituem, designadamente, objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com doença crónica ou deficiência, em particular se adquiridas em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especiais.

2- Para cumprimento dos objetivos enunciados a MAIAMBIENTE obriga-se a:

a) Promover a formação inicial de forma a assegurar a melhor adaptação do trabalhador e o seu nível de produtividade;

b) Assegurar a cada trabalhador, formação contínua, através de um número mínimo anual de horas de formação (quer sejam promovidas pela empresa quer sejam propostas por iniciativa do trabalhador);

c) Publicitar junto dos trabalhadores e dos seus representantes os planos de formação elaborados pela empresa;

d) Emitir certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

Cláusula 7.ª

Formação profissional

1- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho do trabalhador, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de absoluta necessidade, a empresa poderá promover formação profissional fora do horário de trabalho diário do trabalhador.

3- Quando a formação for realizada fora do horário de trabalho, por determinação da empresa, em alternativa, o trabalhador terá direito:

a) Por acordo entre a empresa e o trabalhador a ajuste do horário de trabalho no dia da formação de forma que não tenha que trabalhar mais que as 7 horas diárias;

b) Quando não for possível a aplicação da alínea anterior, por opção do trabalhador, este terá direito a dispensa de serviço, a gozar até ao termo do 3.º mês seguinte ao da frequência da formação, nos seguintes termos:

– Dispensa pelo tempo equivalente ao da formação se esta for realizada nos dias úteis;

– Dispensa com acréscimo de 50 % do tempo de formação se esta for realizada em dia de descanso complementar.

Cláusula 8.ª

Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores, para além de todos os outros previstos na legislação aplicável:

a) Ver respeitados os direitos que contratualmente lhe assistem;

b) Formular exposições, sugestões e reclamações sobre qualquer assunto que julgue relevante no âmbito da sua relação contratual com a MAIABIENTE;

c) Ser informado, nos termos da lei, de todas as matérias suscetíveis de condicionar o seu desempenho laboral, designadamente as respeitantes à gestão de risco e prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho;

d) Ser respeitado enquanto indivíduo e enquanto profissional.

Cláusula 9.ª

Garantias dos trabalhadores

Em cumprimento do previsto na lei, é vedado à MAIAMBIENTE:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos previstos na lei;

c) Aplicar qualquer penalização que não resulte de um procedimento formal nos termos previstos no presente AE ou Código do Trabalho;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

e) 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.

Cláusula 10.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outros deveres previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável bem como no contrato individual de trabalho ou acordo de cedência de interesse público, são, em especial, deveres dos trabalhadores da MAIAMBIENTE:

a) Cumprir a lei, o presente AE e os regulamentos que lhe dão execução;

b) Atuar no exercício das suas funções em plena sintonia com o código deontológico e de ética da empresa e demais regulamentação interna da empresa;

c) Desempenhar com imparcialidade e isenção as suas funções;

d) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, executando as funções que lhe forem atribuídas, cumprindo as metas e objetivos que anualmente lhe forem fixadas e sujeitando-se à correspondente avaliação de desempenho;

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

f) Cumprir as prescrições e as obrigações decorrentes da concretização da política sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

g) Cumprir e fazer cumprir as ordens relativas à execução e disciplina do trabalho, emanadas dos superiores hierárquicos;

h) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, equipamento, ferramentas, materiais e outros bens que lhe sejam confiados;

i) Velar pela integridade do património da MAIAMBIENTE comunicando superiormente qualquer dano ou prejuízo causado por terceiros, a que assistam ou de que venham a ter conhecimento no decorrer da sua atividade profissional;

j) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, subordinados e demais trabalhadores da MAIAMBIENTE, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com esta entidade, assumindo-se, nesse contexto, como a face visível da empresa;

k) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;

l) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

m) Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que se verifiquem e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

n) Frequentar com assiduidade e aproveitamento os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e prestar à empresa os conhecimentos e técnicas adquiridas nesses cursos;

o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem.

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

3- Quando o trabalhador considere que as ordens recebidas se mostram contrárias aos seus direitos e garantias, pode solicitar a sua confirmação por escrito.

Cláusula 11.ª

Deveres específicos dos trabalhadores com funções de direção, chefia ou coordenação

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua coordenação qualquer equipa ou trabalhador têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Exercer com responsabilidade e autonomia as funções que lhe estão atribuídas, mostrando-se disponíveis para colaborar com a empresa na prossecução dos seus objetivos e fins sociais;

b) Adotar uma atitude de permanente reflexão sobre a estrutura organizativa pela qual são responsáveis, no sentido da sua melhoria e da simplificação dos processos e em particular, desenvolver, em tempo útil, e com a maior qualidade, eficiência e eficácia, a boa gestão do trabalho que lhe foi atribuído;

c) Cooperar com as demais unidades orgânicas no sentido de que os objetivos a atingir o possam ser com mais eficácia e maior economia de tempo e de recursos;

d) Planear e programar as respetivas atividades com vista a alcançar melhores performances individuais e de grupo;

e) Promover o desenvolvimento dos seus colaboradores, tendo particular atenção ao potencial de cada um;

f) Promover e assegurar a avaliação de desempenho dos seus subordinados.

2- Aos dirigentes, aos coordenadores ou responsáveis por unidades orgânicas compete, em particular, apresentar em tempo útil ao conselho de administração quaisquer propostas que entendam adequadas, que maximizem a probabilidade de ser bem cumprida a missão institucional da MAIAMBIENTE.

CAPÍTULO III

Regimes de contratação, recrutamento, seleção e admissão

Cláusula 12.ª

Princípios gerais

1- A gestão estratégica da MAIAMBIENTE assenta num modelo organizacional orientado para resultados, adotando-se em consequência os mecanismos de flexibilização na organização e gestão temporal do trabalho e na operacionalização de meios adequados à transversalidade dos projetos desenvolvidos no seu âmbito, e promovendo-se o desenvolvimento e valorização profissionais de acordo com as especiais exigências da sua missão.

2- As relações laborais constituem-se considerando o regime legal aplicável às empresas municipais e regime estatutário especificamente aplicável à MAIAMBIENTE.

3- Aos trabalhadores com contrato individual de trabalho aplica-se o regime jurídico previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 e demais legislação específica.

4- Aos trabalhadores em regime de cedência de interesse público aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho e no presente AE, sem prejuízo das normas previstas para os contratos de trabalho em funções públicas que continuem a ser aplicáveis.

5- A MAIAMBIENTE procurará recrutar trabalhadores aplicando critérios e procedimentos transparentes e isentos.

6- A MAIAMBIENTE procurará promover o desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores de acordo com o presente AE e as exigências da sua missão.

Cláusula 13.ª

Regimes de contratação

1- A admissão de trabalhadores far-se-á mediante a celebração de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado sempre que as necessidades de pessoal se dirijam ao desenvolvimento de atividades permanentes inerentes à missão da MAIAMBIENTE.

2- A admissão de trabalhadores far-se-á mediante a celebração de contrato individual de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto de acordo com os pressupostos e termos previstos no artigo 139.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- A MAIAMBIENTE poderá contratar a tempo inteiro ou a tempo parcial, nos termos do artigo 150.º e seguintes do Código do Trabalho, conforme melhor se adequar aos interesses da empresa e interesses e direitos do trabalhador.

4- Sem prejuízo do acordo de teletrabalho, a MAIAMBIENTE poderá contratar trabalhadores em regime de teletrabalho, conforme artigo 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

5- Sem prejuízo do exercício de funções em regime de comissão de serviço por quem já tem vínculo laboral com a MAIAMBIENTE, esta poderá também contratar em regime de comissão de serviço, conforme artigo 161.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 14.ª

Outras formas de contratação

Podem, ainda, exercer funções na MAIAMBIENTE trabalhadores ao abrigo do regime de cedência de interesse público ou cedência ocasional nos termos dos regimes legais em vigor.

Cláusula 15.ª

Pressupostos de recrutamento e seleção

1- O recrutamento de trabalhadores obedece aos seguintes procedimentos e pressupostos gerais:

a) Identificação das necessidades a preencher quanto aos cargos e/ou funções e número de postos de trabalho em função do mapa de pessoal da empresa;

b) Publicitação da oferta de emprego, bem como dos critérios de recrutamento e seleção dos candidatos;

c) Em caso de empate na aplicação dos métodos de seleção será dada preferência ao recrutamento dos trabalhadores já vinculados à empresa;

d) A empresa procurará, sempre que possível, aplicar o regime previsto na Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro quanto ao recrutamento de pessoas com deficiência ou grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;

e) A empresa procurará, enquanto entidade empregadora, promover ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na valorização profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

2- O recrutamento dos trabalhadores será efetuado considerando as habilitações académicas, as competências técnico-profissionais e comportamentais, bem como a experiência profissional dos candidatos.

Cláusula 16.ª

Abertura do procedimento de recrutamento e seleção

1- Compete ao conselho de administração da empresa a deliberação de abertura do procedimento de recrutamento e seleção.

2- Da deliberação de abertura do procedimento de recrutamento e seleção deve constar, designadamente:

a) A identificação da necessidade de recrutamento quanto ao cargo, carreira ou categoria;

b) A descrição das funções ou atividades que fundamentam a necessidade de recrutar;

c) O número de lugares a preencher e o tipo de relação jurídico-laboral a constituir;

d) Os requisitos gerais e os requisitos especiais, se necessário, adequados ao lugar a preencher;

e) O local de trabalho;

f) Os métodos de seleção;

g) A composição do júri;
h) O modo de publicitação da oferta;
i) O local, a forma e o prazo para apresentação das candidaturas;
j) Se o recrutamento é restrito a trabalhadores com vínculo contratual à empresa ou alargado a candidatos externos.

Cláusula 17.ª

Métodos de seleção

1- Sem prejuízo de outros que possam ser aprovados pelo conselho de administração da empresa, constituem métodos de seleção no âmbito do recrutamento, a avaliação curricular, a prestação de provas de conhecimentos teóricas ou práticas e a entrevista profissional, de acordo com o aprovado pelo conselho de administração e publicitado na oferta de emprego.
2- O recrutamento para o exercício de determinadas funções ou atividades prosseguidas pela MAIAMBIENTE poderá ainda justificar que seja avaliada a aptidão psicofísica do candidato apurada em exame médico realizado pela medicina do trabalho da MAIAMBIENTE.
3- Os métodos referidos no número anterior podem ser utilizados isoladamente ou conjugados entre si.
4- A aplicação e a ponderação dos métodos de seleção devem constar da oferta de emprego.

Cláusula 18.ª

Requisitos gerais do recrutamento

O recrutamento depende do preenchimento pelo candidato dos seguintes requisitos gerais:
a) Idade igual ou superior a 18 anos;
b) Habilitações literárias e ou profissionais exigidas em função do cargo, carreira e categoria a preencher;
c) Inexistência de impedimento legal;
d) Aprovação nos métodos de seleção.

Cláusula 19.ª

Contratação e ingresso em cargo ou carreira

1- A admissão de trabalhadores ao serviço da empresa efetua-se através de procedimento de recrutamento e seleção e posterior contratação com ingresso em cargo ou carreira nos termos previstos neste AE, podendo efetivar-se:
a) Por recrutamento externo na sequência de anúncio publicitado de oferta de emprego e respetivo processo de seleção, para o preenchimento de lugar;
b) Por recrutamento interno de trabalhador já vinculado à empresa.
2- O ingresso nas carreiras está condicionado à existência de posto de trabalho existente no mapa de pessoal da MAIAMBIENTE.
3- O ingresso em cargo ou carreira ocorre, em regra, pelo nível remuneratório mais baixo da respetiva tabela salarial e de acordo com as habilitações académicas previstas no AE, exceto nas seguintes situações:
a) O ingresso pode verificar-se para nível remuneratório superior atendendo à experiência profissional, à remuneração já auferida por trabalhadores com vínculo à administração pública, às competências demonstradas, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos;
b) Exceto quanto à carreira técnica superior e assistente técnica (respetivamente carreiras de grau de complexidade 3 e 2), será possível contratar trabalhadores para a carreira com grau de complexidade 1 sem que tenham as habilitações académicas específicas de ingresso desde que:
– Os trabalhadores apresentem formações específicas adequadas, experiência profissional e competências demonstradas face às funções a desempenhar;
– Os trabalhadores sejam portadores de deficiência ou capacidade de trabalho reduzida, mas evidenciem competências para o exercício das funções a desempenhar.
4- O ingresso nos termos do número anterior deverá ser objeto de deliberação fundamentada do conselho de administração.

CAPÍTULO IV

Cargos, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 20.ª

Cargos de direção intermédia

O exercício de cargos de direção é regulamentado pelo regulamento para os cargos de direção intermédia, a aprovar, ouvidos os subscritores do acordo.

Cláusula 21.ª

Carreiras e categorias profissionais

1- Exceto quanto aos cargos dirigentes, todos os outros cargos de chefia e coordenação, atividades ou funções são exercidos por trabalhadores inseridos nas carreiras e categorias nos termos do presente AE e «Regulamento de carreiras e remunerações» - Anexo I.

2- As carreiras podem ser unicategoriais ou pluricategoriais de acordo com os conteúdos funcionais que as caracterizam e que constam do regulamento.

a) São unicategoriais quando têm apenas uma categoria;

b) São pluricategoriais quando têm mais do que uma categoria;

3- As carreiras podem ter três níveis de complexidade a que correspondem diferentes requisitos académicos e ou profissionais de ingresso:

a) Carreira técnica superior: Carreira unicategorial com grau de complexidade 3, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a licenciatura;

b) Carreira de especialista de informática: Carreira pluricategorial com grau de complexidade 3, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a licenciatura;

c) Carreira de assistente técnico: Carreira pluricategorial com grau de complexidade 2, com requisito de habilitação académica mínima o 12.º ano de escolaridade dos cursos científico-humanísticos, cursos profissionais ou outros legalmente aprovados;

d) Carreira de fiscal: Carreira unicategorial com grau de complexidade 2, com requisito de habilitação académica mínima o 12.º ano de escolaridade dos cursos científico-humanísticos, cursos profissionais ou outros legalmente aprovados;

e) Carreira de técnico de informática: Carreira unicategorial com grau de complexidade 2, com requisito de habilitação académica mínima o 12.º ano de escolaridade com curso na área da informática;

f) Carreira de assistente operacional, carreira pluricategorial com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória;

g) Carreira de operário qualificado: Com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória;

h) Carreira de chefe de serviços, carreira unicategorial com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória;

i) Carreira de subchefe de serviços, carreira unicategorial com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória;

j) Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, carreira unicategorial com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória e certificado de aptidão de motorista.

4- A cada carreira e ou categoria devem corresponder profissões concretas o que deverá constar do mapa de pessoal e dos contratos de trabalho.

5- A cada carreira e ou categoria deve corresponder tabela salarial, conforme anexo I.

6- O mapa de pessoal da empresa deve permitir identificar não só o número de postos de trabalho, mas também os cargos, carreiras e categorias e respetivas profissões.

7- As carreiras previstas nas alíneas *h)* e *i)* (chefe de serviços e subchefe de serviços) são carreiras a extinguir à medida que vagarem os postos de trabalho.

Cláusula 22.ª

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- Tudo o que não estiver previsto no presente AE quanto ao período experimental, nomeadamente, contagem do período experimental e denúncia do contrato aplica-se o artigo 111.º e seguintes do Código do Trabalho.

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

a) 90 dias para as carreiras com grau de complexidade 1;

b) 120 dias para as carreiras com grau de complexidade 2;

c) 180 dias para as carreiras com grau de complexidade 3.

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

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

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

6- O período experimental pode ser excluído, por deliberação do conselho de administração da empresa, quando esteja em causa a contratação de trabalhador anteriormente contratado com vínculo a termo resolutivo ou com contrato de prestação de serviços, em ambos os casos com duração mínima ao período experimental aplicável, para o mesmo cargo ou atividade na empresa ou no Município da Maia.

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

Cláusula 23.ª

Avaliação do período experimental

1- A avaliação do período experimental é feita pelo superior hierárquico direto do trabalhador a contratar que utiliza modelo de avaliação aprovado para o efeito.

2- A avaliação do trabalhador deverá ser apresentada nos dez (10) dias úteis que antecedem o termo do período experimental, exceto no caso dos contratos a termo em que a avaliação deve ser apresentada no último dia do período experimental.

3- A avaliação deverá evidenciar o grau de cumprimento dos deveres gerais e especiais a que o trabalhador está vinculado, bem como os resultados atingidos; a aplicação dos conhecimentos às atividades desenvolvidas bem como as competências demonstradas.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 24.ª

Atividade do trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à carreira, categoria e atividade para o qual foi contratado.

2- A empresa deve procurar atribuir ao trabalhador as funções mais adequadas às suas aptidões, qualificação profissional e limitações, nomeadamente, as decorrentes de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 25.ª

Mobilidade funcional

1- A atividade para a qual o trabalhador é admitido compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as funções correspondentes a carreira que faça parte do mesmo grupo em que se integra a carreira ou categoria do trabalhador e aquelas cuja proximidade funcional com a atividade que o trabalhador está obrigado contratualmente a prestar torne

inteligível que se lhe possa exigir essa atividade, face às suas capacidades e conhecimentos profissionais, não deixando o trabalhador de prestar o núcleo de atividades próprias da sua carreira ou categoria e não sofrendo por isso desvalorização profissional.

3- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

4- O empregador pode, ainda, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, tal como decorre do artigo 120.º do Código do Trabalho.

5- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

Cláusula 26.ª

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a empresa só poderá contratar trabalhador devidamente habilitado, sob pena de nulidade do contrato ou de cessação do acordo de cedência de interesse público ou cedência ocasional.

2- Caso a exigência de título profissional seja posterior ao vínculo laboral com a empresa, ou o trabalhador adquire o título profissional de acordo com a exigência legal ou deverá ser reclassificado noutra função para a qual tenha habilitação legalmente exigida e competências demonstradas.

Cláusula 27.ª

Local de trabalho

1- O local de trabalho dos trabalhadores é o território do município da Maia, incluindo cada uma e qualquer das instalações onde a MAIAMBIENTE exerça a sua atividade, bem como o domicílio do trabalhador, sempre que este último aí exerça funções.

2- Os trabalhadores que exerçam habitualmente funções fora das instalações da MAIAMBIENTE deverão sempre iniciar a sua jornada de trabalho num ponto de recolha ou abastecimento indicado pela MAIAMBIENTE, correspondente a qualquer das instalações em que a MAIAMBIENTE exerça atividade ou se encontre adstrita a essa possibilidade.

3- No caso de trabalhadores relativamente aos quais não seja imprescindível, possível ou conveniente iniciar a sua jornada de trabalho num dos locais referidos no número anterior, considera-se que a chegada ao local de trabalho se verifica no primeiro local em que ocorra prestação de serviço e saída do local de trabalho a do último local em que essa prestação suceda.

4- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do município da Maia, a MAIAMBIENTE assegurará o transporte ou a despesa dos mesmos.

Cláusula 28.ª

Transferência do local de trabalho

À transferência do local de trabalho por iniciativa e interesse da MAIAMBIENTE ou a pedido do trabalhador, aplica-se o regime previsto no artigo 193.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 29.ª

Período normal de trabalho

1- A duração semanal do período normal de trabalho é fixada em trinta e cinco horas (35 horas), correspondentes a sete horas (7 horas) diárias, com um dia de descanso obrigatório e um dia de descanso complementar.

2- Considera-se compreendido no período de trabalho diário o tempo em que o trabalhador exerce a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da atividade, bem como todos aqueles períodos considerados como tal nos termos do artigo 197.º do Código do Trabalho.

3- Em regra, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.ª

Período de funcionamento e de atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual a empresa pode exercer a sua atividade.

2- A empresa funciona das 6h00 às 22h00.

3- Entende-se por período de atendimento o período diário durante o qual a Empresa efetua atendimento ao público:

a) Na sede de segunda-feira a sexta-feira, entre as 9h00 e as 17h30;

b) Nos ecocentros, de segunda-feira a sábado, das 9h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00;

c) Nos serviços operacionais, de segunda-feira a sábado, entre as entre as 7h00 e as 21h30.

4- O SINTAP deve ser consultado previamente sobre os horários de funcionamento e atendimento da empresa e sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Cláusula 31.ª

Elaboração e alteração do horário de trabalho

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

2- Compete à MAIAMBIENTE determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e do AE.

3- No início da prestação diária de trabalho o trabalhador deverá iniciar funções no seu posto de trabalho devidamente fardado ou equipado, não sendo considerado o tempo de fardamento no horário de trabalho do trabalhador.

4- No final da prestação diária de trabalho poderá desfardar dentro do seu horário de trabalho utilizando para o efeito o período máximo de 15 minutos.

5- Na elaboração do horário de trabalho de cada trabalhador, a MAIAMBIENTE deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

6- À alteração do horário de trabalho do trabalhador é aplicável o disposto sobre a sua elaboração.

Cláusula 32.ª

Elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho

A elaboração e divulgação do mapa de horário de trabalho efetuam-se nos termos das disposições legais aplicáveis.

Cláusula 33.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza dos serviços a prestar, podem ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho, sem prejuízo de outras previstas na lei:

a) Horário de trabalho rígido;

b) Horário flexível;

c) Jornada contínua;

d) Trabalho por turnos;

e) Isenção do horário de trabalho;

2- A requerimento do trabalhador podem ainda ser adotados horários específicos, ou seja, aqueles que podem ser adotados ao abrigo do regime da parentalidade, do estatuto do trabalhador estudante ou ainda em que conjuguem várias modalidades de horários se melhor atenderem às necessidades dos trabalhadores e não causarem prejuízo à MAIAMBIENTE.

Cláusula 34.ª

Horário de trabalho rígido

1- Considera-se horário de trabalho rígido aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um

intervalo de descanso, cuja duração não deve ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, exceto se, com o acordo do trabalhador, for autorizado pelo conselho de administração intervalo de descanso inferior ou superior a este.

Cláusula 35.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, fora do período coberto pelas plataformas fixas, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito ao atendimento ao público.

3- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

4- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

5- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30, ou outras que sejam determinadas por conveniência de serviço ou necessidade do trabalhador;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido mensalmente.

6- No final do período de referência previsto no número anterior, é efetuado o apuramento de horas prestadas pelo trabalhador, dando lugar:

a) A crédito até 7 horas que terá que gozar no mês seguinte, sem prejuízo do cumprimento das plataformas;

b) A débito até 7 horas que terá que compensar no mês seguinte;

7- O débito superior a 7 horas dará lugar a marcação de falta injustificada com os efeitos legalmente previstos.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, as faltas serão reportadas ao mês a que o débito respeita.

Cláusula 36.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de pausa de 30 (trinta) minutos ou 2 (dois) períodos de pausa de 15 (quinze) minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de 30 (trinta) minutos.

4- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

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

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

d) Trabalhador tutor ou ao qual tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa de menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas e superiormente autorizadas, o justifiquem;

g) No interesse da MAIAMBIENTE quando devidamente fundamentado.

Cláusula 37.ª

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores

ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

e) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

Cláusula 38.ª

Organização de trabalho por turnos e suplemento

1- Os turnos podem ser de 2.ª a 6.ª feira ou de 2.ª a sábado.

2- Os turnos de 2.ª a 6.ª feira conferem o direito a um suplemento remuneratório de 20 % sobre a remuneração base mensal.

3- Os turnos de 2.ª a sábado conferem o direito a um suplemento remuneratório de 22 % sobre a remuneração base mensal.

4- O subsídio de turno é pago 12 meses por ano.

5- No horário por turnos o dia de descanso obrigatório é o domingo. Os dias de descanso complementar são os fixados nas respetivas escalas.

6- Os dias de descanso complementar não podem coincidir com dia feriado ou tolerância de ponto.

7- A MAIAMBIENTE afixa trimestralmente uma escala previsível de trabalho em regime de turnos. Afixa ainda a escala semanal para a semana seguinte.

8- A MAIAMBIENTE pode, por conveniência de serviço, alterar as escalas de turnos, observado o preceituado na legislação aplicável e um prazo de antecedência razoável.

9- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre si e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

10- O trabalhador pode solicitar ao conselho de administração dispensa de trabalho em regime de turnos devendo fundamentar o motivo dessa dispensa.

11- Os trabalhadores por turnos de segunda a sábado têm direito a gozar um fim de semana completo de 4 em e semanas.

Cláusula 39.ª

Isenção de horário de trabalho e suplemento

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

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Dirigentes e trabalhadores integrados em carreiras/categorias cujas funções sejam de coordenação ou chefia.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

3- A isenção de horário de trabalho confere direito a um suplemento remuneratório a acordar com o conselho de administração, nos termos do Código do Trabalho.

4- A perceção do suplemento por isenção de horário afasta o pagamento de trabalho suplementar, suplemento noturno e suplemento de turno.

Cláusula 40.ª

Teletrabalho

1- O teletrabalho poderá ser implementado, observando o disposto no artigo 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

2- Além das situações previstas na lei, poderá ser autorizado o teletrabalho, por períodos pontuais, quando

haja necessidade do trabalhador prestar assistência inadiável a filho menor, devidamente justificada (documento comprovativo da doença).

3- O trabalhador interessado deve requerer este regime de prestação de trabalho ao seu superior hierárquico, ao qual compete analisar o pedido e decidir sobre a sua viabilidade em prazo adequado.

4- Caso o requerimento seja deferido, deve o mesmo ser comunicado à unidade de recursos humanos.

5- O trabalhador em teletrabalho tem direito ao subsídio de refeição nos mesmos termos que o trabalhador em regime presencial.

Cláusula 41.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho fixado para cada trabalhador e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado ou aprovado pela MAIAMBIENTE, sem prejuízo das exceções legalmente previstas.

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, em casos de força maior ou, ainda, quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a MAIAMBIENTE, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

4- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

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

5- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

6- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição hora com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ainda o direito a um dia de descanso, a gozar nos 3 dias úteis seguintes.

8- O trabalho suplementar prestado em dia feriado confere ainda o direito a tempo de descanso equivalente às horas trabalhadas, a considerar em bolsa de horas de cada trabalhador, podendo o trabalhador gozar este tempo por acordo entre as partes.

9- Eventual aumento do acréscimo remuneratório por trabalho suplementar no Código do Trabalho ou para a Administração Pública determina alteração imediata das percentagens previstas neste acordo.

10- Estão dispensados de trabalho suplementar os trabalhadores abrangidos pela dispensa prevista no Código do Trabalho, nomeadamente, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas, bem como as que beneficiam de redução de horário por amamentação; trabalhadores que beneficiam de redução de horário por aleitação; trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante nos termos do Código do Trabalho.

11- Podem ser igualmente dispensados outros trabalhadores desde que apresentem requerimento a solicitar, de forma fundamentada, a dispensa e a mesma seja autorizada pelo conselho de administração.

Cláusula 42.ª

Trabalho noturno e suplemento

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período de trabalho compreendido entre as 20 (vinte) horas de um dia e as 7 (sete) horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado com acréscimo de 25 % no valor hora.

3- Considera-se trabalhador noturno aquele que trabalha pelo menos 4 horas em período noturno. O trabalhador noturno não recebe qualquer acréscimo por trabalho noturno.

4- O trabalhador noturno deve ter a modalidade de jornada contínua.

5- A atividade de remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos desenvolvida pela MAIAMBIENTE, não está sujeita à limitação diária de horas prestadas por trabalhador noturno.

CAPÍTULO V

Tempos de não trabalho

Cláusula 43.ª

Descanso semanal obrigatório e complementar

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que, em regra, será o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2- O dia de descanso semanal complementar pode deixar de ser o sábado, além de outros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores, designadamente a remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos.

3- Nos casos mencionados no número anterior o descanso complementar ao sábado será substituído por descanso em outro dia da semana.

Cláusula 44.ª

Descanso diário

1- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- A prestação de trabalho suplementar impeditiva do gozo do descanso diário confere direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a marcar por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 45.ª

Duração do período das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, devendo este acréscimo ser gozado no ano em que o trabalhador completa cada módulo de tempo de 10 anos.

3- 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.

4- Quando o último dia de férias seja em dia anterior a dia feriado ou sábado o trabalhador só poderá retomar funções no 1.º dia útil seguinte ao termo das férias.

5- Os dias úteis de férias proporcionais ao tempo de contrato do ano da contratação, ou após suspensão do contrato de trabalho, e as férias que se vencem no ano seguinte (à contratação ou ao termo da suspensão), não está limitada aos 30 dias úteis previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 46.ª

Marcação e gozo das férias

1- Até ao último dia útil do mês de fevereiro o trabalhador deve comunicar ao superior hierárquico quais os dias de férias que pretende gozar no ano civil em curso.

2- O trabalhador deve marcar a totalidade das férias a que tem direito em cada ano, podendo deixar por marcar até 5 dias úteis que poderá gozar ao longo do ano, e até 31 de dezembro, em dias a agendar com o acordo do superior hierárquico.

3- Os superiores hierárquicos devem reportar as propostas de férias aos recursos humanos tendo em conta os critérios legais de marcação de férias, as necessidades dos trabalhadores e da MAIAMBIENTE.

4- O mapa de férias é afixado do dia 31 de março e até ao dia 31 de dezembro.

Cláusula 47.ª

Feriados facultativos

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado o feriado municipal da Maia.

Cláusula 48.ª

Tolerância de ponto

1- Quando for concedida tolerância de ponto, os trabalhadores ficam dispensados do dever de assiduidade e pontualidade, sem prejuízo da necessidade de serem asseguradas atividades e funções que não podem ser adiadas o que deve ser concretizado na deliberação do conselho de administração que determinar a tolerância.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções em dia de tolerância de ponto usufruirão da mesma em data a designar por acordo, salvo se optarem pela remuneração desse dia, de acordo com o estabelecido para o trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

Cláusula 49.ª

Tipos e efeitos das faltas

1- A ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário é considerada falta, a qual pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei.

3- As faltas, sejam justificadas ou injustificadas, têm os efeitos legalmente previstos.

Cláusula 50.ª

Falta para consulta médica, tratamentos e exames de diagnóstico

1- O trabalhador pode faltar para realizar tratamento ambulatório, consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário.

2- Se os cuidados de saúde forem prestados no Serviço Nacional de Saúde não há lugar a desconto na remuneração.

3- Se os cuidados de saúde forem prestados nos serviços de saúde privados há lugar a desconto na remuneração pelo período em falta, exceto se o tempo de falta for compensado pelo trabalhador de acordo com a preferência manifestada pelo mesmo.

4- Aos trabalhadores do regime de proteção social convergente aplica-se o disposto no artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

5- O subsídio de refeição é pago desde que no dia da falta o trabalhador trabalhe pelo menos 3 horas e 30 minutos.

6- As faltas referidas no número 1 aplicam-se às faltas do trabalhador para acompanhamento dos descendentes menores de idade. Sendo maiores de idade o trabalhador deverá justificar a necessidade de assistência.

Cláusula 51.ª

Faltas por doença e faltas para assistência a familiares dos trabalhadores subscritores da CGA

O disposto nos artigos 15.º a 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplica-se aos trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações (CGA) ou integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 52.ª

Substituição da perda de retribuição por férias

1- A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída, por opção do trabalhador:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à MAIAMBIENTE, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 53.ª

Comunicação e justificação de falta

1- A ausência quando previsível tem de ser comunicada pelo trabalhador com 5 dias úteis de antecedência.

2- A ausência quando não é previsível deve ser comunicada logo que possível.

3- O trabalhador tem 5 dias úteis, contados a partir do 1.º dia útil seguinte à falta, para entregar nos recursos humanos o documento comprovativo da(s) falta(s).

4- A falta de comunicação e/ou de entrega de documento justificativo de falta dá lugar a marcação de falta injustificada com os efeitos legalmente previstos.

CAPÍTULO VI

Remuneração

Cláusula 54.ª

Remuneração

1- Considera-se remuneração a prestação a que, nos termos do contrato, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- As remunerações base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do regulamento de carreiras e remunerações - Anexo I.

3- A remuneração diária e horária é calculada nos termos previstos na lei.

Cláusula 55.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição diário, no montante de 6,35 €, sem prejuízo de deliberação do conselho de administração que o altere.

2- O subsídio de refeição é pago desde que o trabalhador trabalhe pelo menos metade da duração do período normal de trabalho diário.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição por inteiro desde que trabalhe metade do período normal de trabalho diário e tem direito ao proporcional quando trabalha por tempo inferior.

Cláusula 56.ª

Suplementos remuneratórios

O trabalhador tem ainda direito aos suplementos remuneratórios previstos neste AE se verificadas as condições de atribuição dos mesmos:

a) Trabalho por turnos;
b) Isenção de horário;
c) Trabalho suplementar;
d) Trabalho noturno;
e) Penosidade e insalubridade;
f) Prémio de assiduidade.

Cláusula 57.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Quando as funções exercidas pelo trabalhador exigem uma sobrecarga física ou psíquica e são insalubres, ou quando as condições ambientais ou os meios utilizados no exercício da própria atividade podem ser nocivos para a saúde do trabalhador, poderá ser atribuído um suplemento remuneratório.

2- Na MAIAMBIENTE, a avaliação das condições de trabalho referidas no número anterior compete aos serviços de segurança e saúde no trabalho, ouvidos os subscritores do acordo.

3- Os pressupostos, os níveis de risco e respetivos montantes a atribuir, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, são idênticos aos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 58.ª

Prémio de assiduidade

1- A todos os trabalhadores da MAIAMBIENTE é garantido um prémio de assiduidade, no valor de 150,00 € (cento e cinquenta euros) mensais, desde que se encontrem cumpridas as seguintes condições:

a) Só beneficia deste prémio quem, num mês de trabalho completo, não faltar ou tenha apenas uma falta devidamente justificada;

b) Em caso de acidente de trabalho, é garantido o pagamento do prémio de assiduidade, salvo se o acidente decorrer da exclusiva responsabilidade do trabalhador;

c) O prémio de assiduidade não é considerado como retribuição para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal;

d) O prémio está sujeito aos devidos descontos legais.

Cláusula 59.ª

Subsídios de férias e de Natal

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos legalmente previstos, a um subsídio de férias e de Natal, de valor igual a um mês de remuneração base, pagos respetivamente nos meses de junho e novembro.

2- Caso o trabalhador goze o mínimo de 10 dias de férias consecutivos até 31 de maio receberá o subsídio de férias antecipado desde que apresente requerimento.

Cláusula 60.ª

Ajudas de custo e reembolso de despesas por deslocações em serviço

Os trabalhadores ao serviço da MAIAMBIENTE terão direito a ajudas de custo por deslocações em serviço nos termos previstos para a Administração Pública.

CAPÍTULO VII

Valorização remuneratória e profissional

Cláusula 61.ª

Valorização remuneratória e profissional

1- As remunerações base dos trabalhadores e dirigentes intermédios da MAIAMBIENTE são atualizadas nos mesmos termos dos trabalhadores da Administração Pública.

2- A valorização remuneratória de cada trabalhador efetiva-se pela progressão ou alteração de posição remuneratória na escala salarial da categoria em que o trabalhador está integrado.

3- A valorização profissional poderá também decorrer da alteração de carreira ou categoria decorrente, nomeadamente, de mobilidade funcional ou alteração das funções do trabalhador de forma permanente.

4- A alteração de remuneração base do trabalhador ou a alteração de categoria deverá ser registada em adenda ao contrato de trabalho.

Cláusula 62.ª

Progressão ou alteração de posição remuneratória

1- A progressão ou alteração de posição remuneratória rege-se pelos princípios da valorização do mérito e da produtividade tendo por base a avaliação obtida em processo anual de avaliação do desempenho, nos termos constantes do regulamento de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SAD) - Anexo II.

2- Entende-se por progressão a alteração de escalão ou posição remuneratória nas tabelas salariais constantes do regulamento de carreiras e remunerações constantes do anexo I.

3- A progressão salarial fica dependente dos seguintes pressupostos cumulativos:

a) Permanência mínima de 1 ano no escalão ou posição remuneratória avaliados com «Excelente»;

b) Permanência mínima de 2 anos no escalão ou posição remuneratória avaliados com «Muito Bom»;

c) Permanência mínima de 3 anos no escalão ou posição remuneratória avaliados com «Bom»;

d) Permanência mínima de 4 anos no escalão ou posição remuneratória avaliados com «Suficiente».

4- Para efeitos de progressão não será considerado o ano em que o trabalhador tenha, em sede de processo disciplinar, a sanção disciplinar de suspensão.

5- Para efeitos de progressão não será considerado o ano em que o trabalhador tenha um resultado positivo em teste de controlo do consumo de álcool e outras substâncias estupefacientes em meio laboral e não serão considerados 2 anos se o trabalhador for reincidente no mesmo ano com resultados positivos nos referidos testes.

Cláusula 63.ª

Avaliação de desempenho

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes vinculados à MAIAMBIENTE visa atingir os seguintes objetivos:

a) Contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado pela MAIAMBIENTE e otimizar métodos de gestão em razão das necessidades dos utilizadores;

b) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da estrutura organizacional e da avaliação de objetivos fixados e metodologias adotadas para a sua consecução;

c) Aferir e avaliar a adequação de meios e recursos técnicos alocados às atividades desenvolvidas por confronto com os resultados previstos e obtidos em contrapartida à planificação estratégica;

d) Garantir um melhor conhecimento das competências profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos dirigentes e dos trabalhadores, aferindo e corrigindo insuficiências numa perspetiva de melhoria e desenvolvimento contínuos;

f) Reconhecer e distinguir dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade.

g) Assegurar a determinação de critérios uniformes e precisos no âmbito da progressão salarial e reconhecimento de mérito.

Cláusula 64.ª

Avaliação do índice de satisfação

Anualmente, a MAIAMBIENTE promoverá, através de inquérito interno, a avaliação do índice de satisfação dos trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito à organização do trabalho, à qualidade das instalações, viaturas ao serviço e outros meios de produção que influenciem o desempenho individual e institucional.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 65.ª

Competência disciplinar

A MAIAMBIENTE tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas, nos termos do Código do Trabalho, designadamente em matéria de sanções disciplinares, procedimentos e prazos prescricionais.

Cláusula 66.ª

Competência disciplinar enquanto entidade cessionária

1- Compete igualmente à MAIAMBIENTE, enquanto entidade cessionária, o exercício do poder disciplinar relativamente aos trabalhadores em regime de cedência de interesse público, exceto quando esteja em causa a aplicação de sanção disciplinar extintiva do vínculo laboral conforme determina o artigo 242.º da LTFP.

2- Os comportamentos do trabalhador cedido que constituam infração disciplinar têm relevância no âmbito do vínculo de origem, para todos os efeitos legais.

3- No caso em que a infração imputada possa corresponder, em abstrato, a sanção disciplinar extintiva, o poder disciplinar pode ser delegado expressamente na entidade cessionária e a decisão de aplicação da sanção deve ser tomada pelo cedente e pelo cessionário, devendo o procedimento disciplinar que apure a infração disciplinar obedecer ao procedimento disciplinar do vínculo de origem.

Cláusula 67.ª

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o ato voluntário, doloso ou meramente culposo, praticado, por ação ou omissão, pelo trabalhador com violação dos deveres gerais e especiais inerentes à função que exerce.

Cláusula 68.ª

Procedimento disciplinar

1- O superior hierárquico com competência disciplinar, pode participar de comportamento ou facto que considere passível de infração e/ou responsabilidade disciplinar.

2- A informação deve ser participada no prazo de 10 dias úteis, ao conselho de administração, nomeadamente qualquer comportamento ou facto que considerem passível de responsabilidade disciplinar.

3- O conselho de administração delibera arquivar a participação de forma fundamentada ou determinar a abertura de procedimento de averiguações, e nomeia instrutor do procedimento disciplinar.

4- O instrutor deverá atuar com especial dever de zelo e sigilo procurando garantir a celeridade do procedimento seja disciplinar seja de averiguações.

5- Ao trabalhador é garantido o direito de defesa, nomeadamente, o direito de resposta à nota de culpa com possibilidade de indicação de provas e testemunhas a seu favor, devendo-lhe ser fixado prazo pelo instrutor para o efeito.

6- O instrutor elabora relatório final fundamentado, considerando todos os factos dados como provados e como não provados, incluindo a defesa do trabalhador e deverá concluir com proposta de decisão.

7- A decisão de arquivamento ou de aplicação de sanção disciplinar é tomada pelo conselho de administração e notificada ao trabalhador.

8- A possibilidade de instaurar procedimento disciplinar prescreve decorridos 60 dias úteis sobre o conhecimento da infração pelo conselho de administração, com o limite dos 18 meses sobre a data em que a infração foi cometida (exceto em caso de crime em que se aplica o prazo de prescrição previsto no código penal).

Cláusula 69.ª

Graduação de sanções

1- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares deve 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 e às demais circunstâncias relevantes previstas nos números seguintes.

2- São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infração disciplinar:

a) A confissão espontânea;

b) O bom comportamento anterior;

c) A dedicação e zelo pelo serviço;

d) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

3- São circunstâncias agravantes da infração disciplinar:

a) A premeditação;

b) A reincidência;

c) O aliciamento ou conluio de terceiros à sua prática;

d) A acumulação de infrações;

e) O posterior comportamento público que prejudique a imagem e dignidade social da empresa.

CAPÍTULO IX

Segurança e saúde no trabalho (SST)

Cláusula 70.ª

Princípios gerais

1- A MAIAMBIENTE tem como objetivo proporcionar a cada trabalhador as condições de prestação de trabalho que respeitem a sua segurança e a sua saúde, com particular enfase na prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios legalmente consagrados, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

2- A MAIAMBIENTE deve assegurar a vigilância da saúde física e mental do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

3- A MAIAMBIENTE assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

4- A organização dos serviços de segurança e saúde do trabalho da MAIAMBIENTE seguirá a modalidade mais adequada às necessidades no âmbito, quer da segurança e higiene do trabalho (SHT), quer da saúde do trabalho (ST), interna ou externa à empresa, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

5- Na organização dos meios de prevenção deverão ser tidos em conta, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

6- Deverão ser estabelecidos, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurados os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

7- Todos os trabalhadores da MAIAMBIENTE devem colaborar na promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente participando nas ações de formação sobre esta temática, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho, entre outras medidas.

Cláusula 71.ª

Deveres específicos da MAIAMBIENTE em matéria de SST

1- A MAIAMBIENTE, no âmbito específico da segurança e saúde do trabalho, obriga-se a:

a) Zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para os trabalhadores, tendo em consideração os princípios gerais de prevenção, estabelecidos legalmente;

b) Assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho;

c) Proceder à identificação e avaliação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, instalações, locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista a controlar a ocorrência de danos para a SST, procedendo à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

d) Assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho e providenciar instruções e procedimentos de segurança claros e adequados à atividade desenvolvida pelo trabalhador;

e) Informar e formar os seus trabalhadores sobre os riscos associados ao desenvolvimento da sua atividade profissional e sobre os procedimentos de segurança e as boas práticas a adotar face a potenciais situações de emergência, designadamente emitindo instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente, cessar atividades ou afastarem-se do local de trabalho;

f) Informar e consultar a comissão para a segurança e saúde, os representantes dos trabalhadores ou os próprios, com respeito às questões de SST, nos termos da lei, e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes;

g) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

h) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho a desempenhar seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

i) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde, quando exista, e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

j) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 72.ª

Deveres específicos do trabalhador em matéria de SST

1- Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e no presente AE, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

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

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

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no número 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

Cláusula 73.ª

Equipamentos individuais de trabalho

1- Compete à MAIAMBIENTE fornecer as fardas e demais equipamentos individuais de trabalho.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local de trabalho e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.

3- A MAIAMBIENTE suportará os encargos com a substituição das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, deteriorados em função do uso «normal» ou pela ocorrência de acidente/ incidente cuja responsabilidade não seja imputável ao trabalhador.

4- O trabalhador deverá ser diligente com os equipamentos individuais de trabalho e não os poderá utilizar fora da atividade profissional com a empresa.

Cláusula 74.ª

Locais para refeição, vestiários, lavabos e balneários

1- A MAIAMBIENTE colocará à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e ao aquecimento de refeições ligeiras.

2- A MAIAMBIENTE proporcionará aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança, nomeadamente provendo as instalações com vestiários, lavabos e balneários.

Cláusula 75.ª

Prevenção e controlo do consumo de álcool e outras substâncias no contexto laboral

1- Numa perspetiva pedagógica e de prevenção, a MAIAMBIENTE promoverá procedimentos adequados à dissuasão e ao combate do consumo excessivo de álcool e de outras substâncias estupefacientes em meio laboral.

2- A MAIAMBIENTE desencadeará os procedimentos necessários à deteção do consumo de álcool, em colaboração com os serviços de medicina do trabalho e nos termos do regulamento interno de prevenção e controlo do consumo de álcool e outras substâncias em meio laboral.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Cláusula 76.ª

Publicitação

As partes obrigam-se a publicitar o presente acordo e respetivos anexos por todos os trabalhadores pelos meios mais adequados de forma a garantir que todos têm conhecimento do mesmo.

Cláusula 77.ª

Participação dos trabalhadores

1- A MAIAMBIENTE compromete-se a reunir, sempre que necessário, com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, em local e área apropriada e para o efeito reservada, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal dos serviços.

Cláusula 78.ª

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 79.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão paritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos da associação sindical signatária, e com igual número de elementos por parte da MAIAMBIENTE.

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

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

5- A comissão paritária reunirá na sede da MAIAMBIENTE, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às restantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

6- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

Cláusula 80.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Cláusula 81.ª

Transição

Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE são enquadrados numa das categorias profissionais constantes do Regime de Carreiras e Remunerações, na posição salarial correspondente ao vencimento atual, acrescido do valor mínimo estabelecida para cada carreia/categoria, na função publica e no ano de 2023, exceto os condutores de máquinas pesada e veículos especiais, conforme o anexo I ao presente AE.

Maia, 19 de janeiro de 2023.

Pela MAIAMBIENTE, EM

O Conselho de Administração

D.ra Marta Moreira de Sá Peneda, presidente.
Dr. Fernando António Ferreira Leite, vogal.
Eng.º Joaquim Carlos da Silva Mendes, vogal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, mandatário.
Manuel da Silva Braga, mandatário.

ANEXO I

Regime de carreiras e remunerações

A - Carreiras de regime geral

1- Grau de complexidade 3
1.1- Carreira de técnico superior
Requisitos de ingresso: Licenciatura.

Categoria de técnico superior coordenador

Funções de técnico superior acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico superior

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Tabelas salariais:

– Técnico superior coordenador: Tabela idêntica ao técnico superior com início no 3.º escalão.
– Técnico superior.

Técnico superior

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	14	15	16	17
Montante pecuniário (€)	1 424,38	1 528,59	1 632,82	1 737,04	1 841,26	1 945,49	2 049,71	2 153,94	2 258,15	2 362,37	2 466,60	2 570,82	2 675,40	2 781,70	2 888,01	2 994,31

2- Grau de complexidade 2

2.1- Carreira de assistente técnico

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Categoria de coordenador técnico

Funções de assistente técnico acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa.

Categoria de assistente técnico

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Tabelas salariais

– Coordenador técnico: tabela idêntica ao assistente técnico, com início no 5.º escalão.
– Assistente técnico.

Assistente técnico

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€)	813,68	840,40	906,41	955,37	1 007,49	1 059,59	1 111,72	1 163,82	1 215,93	1 268,04	1 320,15	1 372,27

2.2- Carreira de fiscal

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Categoria de fiscal

Funções de natureza executiva, de fiscalização de situações de facto e de reclamações diretamente relacionadas com a gestão de resíduos de sólidos urbanos e limpeza pública; participação na verificação do cumprimento da lei, dos regulamentos municipais e regras da empresa; verificação do estado de conservação, operacionalidade e adequabilidade dos diversos equipamentos de deposição; participação nas campanhas de sensibilização ambiental desenvolvidas pela empresa, transversais a todos os segmentos da população e a todo o território do concelho da Maia.

Tabela salarial

Fiscal

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€) 2023	809,13	861,23	913,35	955,37	1 007,49	1 059,59	1 111,72	1 163,82	1 215,93	1 268,04	1 320,15	1 372,27

3- Grau de complexidade 1

3.1- Carreira de assistente operacional

Requisitos de ingresso: Escolaridade obrigatória.

Possibilidade de recrutar com escolaridade inferior à obrigatória por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Categoria de encarregado operacional

Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação.

Categoria de assistente operacional

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico e administrativo, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Execução de tarefas de apoio ao contacto com o exterior (telefone, correspondência e correio eletrónico), registo e encaminhamento de documentos e organização logística de reuniões da Administração, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços.

Categoria de operário qualificado

Trabalhador com formação académica ou profissional que cumpre funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico enquadradas em diretivas gerais bem definidas, relacionadas com a natureza dos serviços em que se integra, e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda, necessários ao exercício da função, e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Categoria de chefe de serviços

Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

Categoria de subchefe de serviços

Funções de acompanhamento dos serviços realizados pelos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

3.2- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais

Requisitos de ingresso: Escolaridade obrigatória e certificado de aptidão de motorista.

Trabalhador com formação específica para o exercício de funções de natureza executiva, relacionadas com a condução e operação de máquinas pesadas e outros veículos no âmbito da atividade e serviços executados, bem como manobrar sistemas hidráulicos, mecânicos e eletrónicos complementares das viaturas. Responsabilidade pela correta utilização, conservação e limpeza das viaturas e dos equipamentos, necessárias ao exercício da função.

Tabelas salariais

– Encarregado operacional.
– Assistente operacional.
– Operário qualificado.
– Chefe de serviços.
– Subchefe de serviços.
– Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

Encarregado operacional

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7
Montante pecuniário (€)	899,77	955,37	1007,49	1059,59	1 111,72	1 163,82	1 215,93

Assistente operacional

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	761,58	805,64	854,29	917,15	951,89	986,63	1 059,59	1 111,72

Operário qualificado

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6
Montante pecuniário (€)	1 007,49	1 059,59	1 111,72	1 163,82	1 215,93	1 268,04

Chefe de serviços

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	1 338,81	1 493,85	1 563,33	1 632,81	1 650,18	1 702,29	1 754,39	1 806,49

Subchefe de serviços

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	1 286,89	1 372,25	1 476,48	1 563,33	1 615,44	1 632,81	1 683,91	1 735,01

Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	788,28	833,44	878,93	951,89	1 004,01	1 059,59	1 111,72	1 163,82

Notas, quanto à tabela de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

1- Os montantes pecuniários da tabela salarial resultam da aplicação da valorização salarial prevista nos termos propostos para administração pública para 2023.

2- À tabela salarial, foi retirada a 1.ª posição remuneratória, correspondente ao SMN, e acrescidas duas novas posições remuneratórias.

3- Os trabalhadores integrados nesta carreira transitam para a posição remuneratória seguinte à qual transitariam, em resultado do contido em 1.

B - Carreiras de regime especial

1- Grau de complexidade 3

1.1- Carreira de especialista de informática

Requisitos de ingresso: Licenciatura na área da informática.

Categoria de especialista de informática

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação de propostas, avaliação do impacto organizacional e tecnológico de soluções e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, nas áreas da sua especialidade, ou conexos a esta. Funções de análise de requisitos, planeamento, conceção, implementação, integração, documentação, testes, configuração, instalação, acompanhamento, gestão, administração e manutenção de projetos e sistemas de base tecnológica, na sua área de especialidade, garantindo a adequação destes aos objetivos da organização. Definição, elabo-

ração e implementação de normas de segurança, confidencialidade e integridade de informação, e normas e documentação técnica da respetiva operação ou sistema, acautelando, sempre que possível, os mecanismos de otimização, partilha e disponibilização dos recursos. Definição dos procedimentos de uso geral e manuais necessários a uma fácil e correta utilização dos sistemas, por parte dos utilizadores. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

1- Grau de complexidade 2

1.1- Carreira de técnico de informática

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos na área de informática.

Categoria de coordenador técnico de informática

Funções de técnico de informática acrescidas de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico de informática

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de informática. Projeção, desenvolvimento, testes, documentação, manutenção e modificação de programas e aplicações informáticas. Instalação, manutenção e atualização de componentes de hardware e software, assegurando a sua integração com sistemas existentes, e respetivos testes. Planificação de exploração, parametrização, controlo, operação e manutenção de sistemas e equipamentos, atribuição, otimização e desafetação de recursos, identificação anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas. Controlo de procedimentos de salvaguarda de informação. Geração, organização e manutenção de configurações e documentação de manuais de instalação, operação e utilização de sistemas. Apoio aos utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada.

Tabelas salariais:

– Especialista de informática.
– Coordenador técnico de informática.
– Técnico de informática.

Carreira: Especialista de informática

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Montante pecuniário (€)	1 476,40	1 580,71	1 684,93	1 789,15	1 893,38	1 997,60	2 101,82	2 206,05	2 310,27	2 414,50	2 518,72	2 622,94	2 728,55	2 843,86	2 941,16	3 047,47

Carreira: Coordenador técnico de informática

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Montante pecuniário (€)	1 268,04	1 372,26	1 476,49	1 580,71	1 684,93	1 789,15	1 893,37	1 997,60	2 101,82	2 153,94

Carreira: Técnico de informática

Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€)	813,68	861,23	899,77	955,37	1 007,49	1 059,59	1 111,71	1 163,81	1 215,94	1 268,04	1 320,15	1 372,27

ANEXO II

Regulamento da avaliação do desempenho dos trabalhadores

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

1- O presente regulamento estabelece o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da MAIAMBIENTE, adiante designado por SAD.

2- O SAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado pela MAIAMBIENTE e promover a motivação e o desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da MAIAMBIENTE qualquer que seja o vínculo laboral.

2- Ficam excluídos do âmbito de aplicação do presente regulamento os prestadores de serviços, estagiários e dirigentes.

Artigo 3.º

Objetivos

O sistema de avaliação do desempenho visa:

a) Contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela MAIAMBIENTE e o bom desempenho organizacional;

b) Contribuir para a formação, motivação profissional e desenvolvimento de competências dos trabalhadores;

c) Permitir à MAIAMBIENTE reconhecer o desempenho individual dos trabalhadores, nomeadamente, mediante a progressão salarial;

d) Contribuir para uma gestão eficiente dos recursos humanos;

e) Permitir detetar potencialidades de evolução profissional dos trabalhadores, as suas capacidades de adaptação a novas situações profissionais e eventuais necessidades de formação.

CAPÍTULO II

Estrutura do SAD

SECÇÃO I

Periodicidade e requisitos para a avaliação

Artigo 4.º

Periodicidade e requisitos para a avaliação

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores da MAIAMBIENTE é anual por referência ao trabalho prestado no ano civil anterior.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se necessária a prestação de, pelo menos, seis meses de trabalho efetivo no ano civil anterior.

3- O tempo de trabalho inferior a 6 meses é considerado para efeitos de avaliação com o ano seguinte.

4- Os parâmetros de avaliação devem ser contratualizados com o trabalhador no mês seguinte ao termo do período experimental ou início de funções na MAIAMBIENTE nos casos em que este início não estiver dependente de período experimental.

SECÇÃO II

Metodologia de avaliação

Artigo 5.º

Parâmetros da avaliação

1- A avaliação do desempenho incide sobre os seguintes parâmetros:

a) Objetivos obtidos na prossecução de objetivos individuais articulados com os objetivos do serviço e da MAIAMBIENTE;

b) Competências que avaliam os conhecimentos, as capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao desempenho da função e que constam de anexo a este regulamento.

2- Por decisão do conselho de administração (CA), sob proposta do conselho coordenador da avaliação (CCA), a avaliação pode ser efetuada apenas com competências nas carreiras de assistentes técnicos e assistentes operacionais ou outros com idêntico grau de complexidade funcional.

3- Os parâmetros de avaliação devem ser fixados por acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo, na falta de acordo, a decisão do avaliador.

Artigo 6.º

Objetivos

1- O parâmetro objetivos decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, de forma clara e rigorosa, considerando os objetivos do serviço e da MAIAMBIENTE, a proporcionalidade entre os resultados pretendidos, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos a contratualizar podem ser no mínimo 3 e no máximo 6 para cada trabalhador.

3- A avaliação dos resultados obtidos é expressa em cinco níveis:

a) Excelente, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Muito bom, a que corresponde uma pontuação de 4;

c) Bom, a que corresponde uma pontuação de 3;

d) Suficiente, a que corresponde uma pontuação de 2;

e) Insuficiente, a que corresponde uma pontuação de 1.

4- A pontuação final a atribuir a este parâmetro resulta da média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos, exceto se for fixada ponderação diferenciada sendo que neste caso nenhum objetivo poderá ter um peso superior a 30 %.

Artigo 7.º

Competências

1- O parâmetro «competências» baseia-se em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a 5 e no máximo 6.

2- A avaliação de cada competência é expressa em cinco níveis:

a) Excelente, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Muito bom, a que corresponde uma pontuação de 4;

c) Bom, a que corresponde uma pontuação de 3;

d) Suficiente, a que corresponde uma pontuação de 2;

e) Insuficiente, a que corresponde uma pontuação de 1.

3- A pontuação final a atribuir a este parâmetro resulta da média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador, exceto se for fixada ponderação diferenciada sendo que neste caso nenhuma competência poderá ter um peso superior a 30 %.

Artigo 8.º

Avaliação final

1- A avaliação final resulta da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Os objetivos têm o peso ponderado de 60 % e as competências o peso ponderado de 40 %.

3- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais nos seguintes termos:

a) Excelente, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Muito bom, a que corresponde uma pontuação de 4 a 4,999;
c) Bom, a que corresponde uma pontuação de 3 a 3,999;
d) Suficiente, a que corresponde uma pontuação de 2 a 2,999;
e) Insuficiente, a que corresponde uma pontuação de 1 a 1,999.
4- As pontuações finais dos parâmetros e as avaliações são expressas até às milésimas.

SECÇÃO III

Efeitos da avaliação

Artigo 9.º

Efeitos

A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:
1- Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
2- Diagnóstico de necessidades de formação;
3- Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
4- Melhoria do posto de trabalho e dos processos associados;
5- Progressão salarial;
6- Impacto no recrutamento por mobilidade interna;
7- Impacto na decisão de renovação ou não renovação de contrato a termo.

CAPÍTULO III

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 10.º

Sujeitos

São intervenientes no processo de avaliação:
1- O avaliador;
2- O avaliado;
3- O conselho coordenador da avaliação;
4- A comissão paritária;
5- O presidente do CA.

Artigo 11.º

Avaliador

1- A avaliação é da competência do responsável hierárquico do avaliado, com o qual este tenha tido contacto funcional de, pelo menos, seis meses.
2- Caso haja a sucessão de avaliadores a avaliação será efetuada por aquele que teve maior período de contacto funcional com o trabalhador no ano em avaliação.
3- Compete ao avaliador:
a) Negociar os objetivos com o avaliado e fixar os indicadores de medida do desempenho;
b) Acompanhar regularmente os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
c) Negociar as competências com o avaliado;
d) Dar fotocópia das fichas de avaliação aos avaliados.
e) Avaliar anualmente os trabalhadores sob sua dependência;
4- Caso cesse as funções de avaliador deverá deixar os contributos que permitam a posterior avaliação dos trabalhadores.
5- Ponderar as expetativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento e formação;
6- Fundamentar todas as avaliações;
7- Submeter a validação pelo CCA as propostas de avaliações de desempenho insuficiente e desempenho excelente com fundamentação e evidências.

Artigo 12.º

Avaliado

1- O avaliado tem direito:

a) A que lhe sejam garantidas as condições necessárias ao seu desempenho, de acordo com os objetivos/resultados e competências negociados;

b) À avaliação do desempenho;

c) A fotocópia de todos os documentos do seu processo de avaliação;

d) De solicitar a intervenção da comissão paritária previamente à homologação e reclamar da avaliação após homologação.

2- São deveres do avaliado:

a) Fazer a auto-avaliação de forma fundamentada;

b) Negociar os objetivos e competências (ou apenas as competências nos casos em que estas são o único parâmetro de avaliação) com o avaliador;

c) Monitorizar o grau de cumprimento dos objetivos e solicitar a sua alteração ao avaliador.

Artigo 13.º

Conselho coordenador da avaliação

1- O conselho coordenador da avaliação (CCA) é o órgão regulador e executor do sistema de avaliação de desempenho da MAIAMBIENTE.

2- O CCA é composto por:

– Um vogal do CA;
– A/O responsável da DAF;
– A/O responsável da DGO.

3- Compete ao CCA:

a) Planificar atempadamente os procedimentos de forma que as avaliações de cada ano estejam homologadas até 31 de março;

b) Estabelecer diretrizes quanto aos parâmetros de avaliação (objetivos e competências);

c) Aprovar os modelos de fichas de avaliação ou outros documentos a utilizar pelos avaliadores e avaliados;

d) Emitir parecer sobre as propostas de avaliação de desempenho insuficiente e desempenho excelente, nomeadamente, considerando a auto-avaliação do trabalhador e a fundamentação e evidências apresentadas pelo avaliador;

e) Elaborar relatório-síntese da avaliação anual, até 31 de maio, de que resulte, nomeadamente, os resultados globais por carreiras/categorias da avaliação dos trabalhadores, as necessidades de formação e outras que sejam relevantes para a MAIAMBIENTE e/ou para os trabalhadores;

f) Garantir a publicitação junto dos trabalhadores do planeamento dos procedimentos, das diretrizes, dos documentos a utilizar e do relatório-síntese.

Artigo 14.º

Comissão paritária

1- A comissão paritária é o órgão consultivo do SAD da Maiambiente, à qual compete a apreciação das propostas de avaliação dadas a conhecer aos avaliados pelos avaliadores e prévia à homologação.

2- A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da administração, designados pelo presidente do conselho de administração e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos, com o mandato de 4 anos.

Artigo 15.º

Dirigente máximo do serviço

Compete ao presidente do conselho de administração:

a) Garantir a aplicação do SAD;

b) Designar os membros do CCA e os representantes da MAIAMBIENTE na comissão paritária;

c) Determinar a realização do processo eleitoral para os trabalhadores elegerem os seus representantes na comissão paritária;

d) Considerar, previamente à homologação das avaliações, o parecer da comissão paritária;

e) Considerar, previamente à homologação das avaliações, o parecer do CCA quanto às propostas de avaliação de Desempenhos de insuficiente e excelente;
f) Homologar as avaliações anuais;
g) Decidir das reclamações dos avaliados.

CAPÍTULO IV

Procedimento de avaliação

Artigo 16.º

Fases

O procedimento de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:
a) O CCA efetua o planeamento dos procedimentos de avaliação no último trimestre de cada ano incluindo, nomeadamente, o calendário dos procedimentos, de forma que homologação das avaliações seja possível até 31 de março;
b) De acordo com o calendário de procedimentos o avaliado efetua a auto-avaliação que entrega ao avaliador;
c) O avaliador efetua a proposta de avaliação que dá a conhecer aos avaliados;
d) As propostas de avaliação de insuficiente e excelente são remetidas para o CCA com fundamentação e evidências para serem objeto de parecer pelo CCA, após o que são remetidas com todo o processo de avaliação para o presidente do conselho de administração;
e) Os avaliados podem, facultativamente, requerer ao presidente do conselho de administração que a sua avaliação seja sujeita a parecer da comissão paritária;
f) A comissão paritária, se solicitada, emite parecer que remete com todo o processo de avaliação para o presidente do conselho de administração;
g) O presidente do conselho de administração homologa todas as avaliações até 31 de março;
h) O trabalhador pode reclamar da avaliação homologada;
i) De acordo com o calendário de procedimentos, avaliador e avaliado contratualizam os parâmetros de avaliação para o ano em curso;
j) O CCA elabora relatório-síntese dos resultados da avaliação e garante a publicidade do mesmo.

Artigo 17.º

Auto-avaliação e proposta de avaliação

1- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento pelo trabalhador em ficha própria aprovada pelo CCA.
2- A auto-avaliação deve ser entregue ao avaliador para que este a considere quando efetua a sua proposta de avaliação.
3- O avaliador está obrigado a efetuar a proposta de avaliação dos avaliados considerando a auto-avaliação.
4- Auto-avaliação e proposta de avaliação devem ser feitas de acordo com o cronograma fixado pelo CCA e nos documentos aprovados para o efeito.

Artigo 18.º

Validação dos desempenhos insuficientes e excelentes

1- Todas as propostas de avaliação de desempenho insuficiente (pontuação 1) e desempenho excelente (pontuação 5) são remetidas ao CCA para que este órgão emita parecer considerando a fundamentação e evidências apresentadas pelo avaliador.
2- O CCA poderá pedir quer ao avaliado quer ao avaliador, esclarecimentos adicionais.
3- O parecer é remetido para o presidente do conselho de administração.

Artigo 19.º

Apreciação pela comissão paritária

1- O trabalhador após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao presidente do conselho de administração, no prazo de 5 dias úteis, que o seu processo seja sub-

metido a apreciação pela comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2- A comissão paritária deverá emitir, no prazo de 10 dias úteis a contar da data em que é requerida, parecer fundamentado que remete ao presidente do conselho de administração.

3- A comissão paritária pode pedir esclarecimentos adicionais ao avaliado e avaliador.

Artigo 20.º

Homologação

1- A homologação das avaliações do desempenho é da competência do presidente do conselho de administração e deve ser efetuada até 31 de março.

2- O presidente do conselho de administração deverá considerar todo o processo de avaliação: auto-avaliação, proposta de avaliação, pareceres do CCA e comissão paritária quando existam.

3- As avaliações homologadas devem ser dadas a conhecer aos trabalhadores até 15 de abril.

Artigo 21.º

Reclamação

1- Após tomar conhecimento da avaliação homologada o avaliado pode apresentar reclamação, dirigida ao presidente do conselho de administração, no prazo de 5 dias úteis.

2- A resposta à reclamação deve ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 22.º

Casos omissos

Aos casos omissos do presente regulamento aplicar-se-ão as decisões que o CA tomar em cada situação sob proposta do CCA.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor com o acordo coletivo de trabalho.

Regulamento interno de prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas

I - Introdução

O consumo de álcool é causa de inúmeros acidentes nos locais de trabalho, sendo uma questão preocupante para os empregadores, as autoridades e a sociedade em geral.

De forma a evitar situações deste tipo, a maiambiente vem por este meio apresentar o seu regulamento interno de prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas.

Pretende-se com o presente regulamento melhorar as condições de segurança dos trabalhadores da MAIAMBIENTE, através de medidas adequadas e impostas pela legislação em vigor, promovendo assim comportamentos saudáveis que beneficiem o trabalhador, o seu núcleo familiar e, em última análise, a própria empresa considerando que:

– O álcool no corpo humano se traduz sempre, independentemente da quantidade ingerida, numa redução das capacidades psicomotoras do indivíduo e que essa redução das capacidades do indivíduo afeta a segurança do próprio, dos colegas de trabalho, das instalações e produtos e contribui, eventualmente, para o aumento da sinistralidade;

– De acordo com a Diretiva-Quadro da União Europeia 89/391/CEE, transposta para direito interno pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e pela Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, que define o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, é da responsabilidade da entidade empregadora a promoção e a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Na elaboração do presente regulamento atendeu-se à legislação nacional aplicável e atualmente em vigor, designadamente:

– Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua redação atual introduzida pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro;
– Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na redação atual introduzida pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março;
– Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na redação atual introduzida pela Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro;
– Decreto-Lei n.º 50/2013, de 16 de abril na redação atual introduzida pela Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro;
– Portaria n.º 902-B/2007, de 13 de agosto;
– Lei n.º 72/2012, de 3 de setembro, na sua redação atual introduzida pelo Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro;
– Decreto-Lei n.º 40/2016, de 29 de julho;
– Lei n. º 58/2019, de 8 de agosto.

Considerando, ainda, a importância da consciência moral e cívica, o presente regulamento visa a uniformização de procedimentos, bem como a definição das condições aplicáveis à prevenção e ao controlo do consumo de bebidas alcoólicas, durante o tempo de trabalho, privilegiando a adoção de estilos de vida mais saudáveis.

Assim sendo, o conselho de administração da MAIAMBIENTE, por deliberação tomada na reunião de 21 de dezembro de 2022, aprovou o presente regulamento de modo a atuar sobre a prevenção do problema e contribuir para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho na empresa.

O regulamento interno de prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas aplica-se a todos os colaboradores da MAIAMBIENTE e a trabalhadores subcontratados a desempenhar funções por esta empresa.

O impresso de registo da taxa de alcoolemia no sangue (TAS) do teste (anexo I), o impresso de comunicação do resultado (anexo II) e o requerimento de contraprova (anexo III) fazem parte do presente regulamento.

A aprovação da revisão do presente regulamento compete ao conselho de administração da MAIAMBIENTE, mediante proposta da unidade de recursos humanos em articulação com os serviços de segurança e saúde no trabalho.

Este regulamento terá um período experimental de dois meses, a contar da data da sua publicitação, durante o qual os resultados obtidos serão avaliados com fins meramente pedagógicos e findo o qual entrará, integralmente, em vigor.

II - Definições

Para efeitos do presente regulamento, define-se:

Teste de alcoolemia: Análise que consiste na medição, por aparelho devidamente calibrado e certificado, do álcool presente no ar expirado e que tem como resultado a taxa de alcoolemia.

Taxa de alcoolemia: Quantidade de álcool por litro de sangue existente no organismo, expressa em g/l.

Profissional de saúde qualificado: Médico ou enfermeiro do trabalho.

Teste positivo: Teste em que a taxa de alcoolémia é superior a 0,5 g/l.

Teste negativo: Teste em que a taxa de alcoolémia é igual ou inferior a 0,5 g/l.

III - Ações de natureza preventiva

Serão previstas ações de sensibilização/informação e formação tendo em vista a diminuição do consumo de álcool no trabalho.

IV - Proibição de realização de trabalhos e permanência nas instalações

Não é permitida a realização de qualquer trabalho por um trabalhador que se encontre sob o efeito do álcool, nem tão pouco é permitida a presença do mesmo nas instalações da MAIAMBIENTE.

V - Teste de alcoolémia

Os procedimentos relativos ao teste de alcoolémia são os seguintes:

1- Os trabalhadores a serem submetidos ao teste serão selecionados, com recurso a um sistema de seleção aleatório de modo a não existir intervenção humana, sendo a sua convocatória reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 30 minutos.

2- Existe a possibilidade de admitir a presença de uma testemunha que se encontre no local.

3- Em caso de acidente, os envolvidos devem, sempre que possível, ser submetidos ao teste.

4- O teste será realizado no gabinete médico da MAIAMBIENTE, sempre por um profissional de saúde qualificado.

5- Os testes serão realizados com equipamentos devidamente calibrados e certificados, de acordo com as instruções de funcionamento dos mesmos, garantindo-se a correção dos valores obtidos e o carácter confidencial.

6- O responsável pela realização do teste preencherá as fichas de registo (em anexo ao presente regulamento).

7- A recusa do trabalhador em submeter-se ao teste de alcoolemia será considerada infração disciplinar, sendo apreciada como tal.

VI - Teste positivo e direito à contraprova

Será considerado como resultado positivo e, consequentemente, que se encontra sob o efeito do álcool, o trabalhador que apresente uma taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l.

Ao trabalhador cujo resultado do teste a que foi submetido seja considerado positivo, assiste-lhe o direito à contraprova, em segundo teste, sendo os custos referentes à contraprova da responsabilidade da MAIAMBIENTE.

VII - Sanções disciplinares e sua graduação

O trabalhador sujeito ao teste de controlo de alcoolémia que apresente um resultado positivo dele será notificado de imediato, individualmente e por escrito, e a partir do conhecimento dessa notificação, deverá interromper o seu serviço.

O número de testes positivos não poderá ser superior a três, num período de dois anos.

A infração disciplinar e a correspondente sanção em que pode incorrer o trabalhador será graduada em função da taxa de alcoolémia encontrada, do grau de reincidência.

Para a fixação das sanções disciplinares a aplicar, em caso de resultado positivo no teste de controlo de alcoolémia, serão ponderadas nomeadamente as seguintes circunstâncias:

1.º resultado positivo

O trabalhador fica suspenso da sua atividade a partir da hora do conhecimento do resultado do teste até ao final do último período diário de trabalho, com perda da remuneração correspondente às horas de suspensão, podendo retomar o trabalho no início do dia seguinte, podendo igualmente ser sujeito a novo teste de controlo.

2.º resultado positivo

O trabalhador fica suspenso da sua atividade a partir da hora do conhecimento do resultado do teste até ao final do último período diário de trabalho, com perda da remuneração correspondente às horas de suspensão, ficando a aguardar a «nota de culpa» escrita que lhe será entregue pela unidade de recursos humanos (URH).

Face à «nota de culpa», com vista ao dimensionamento da sanção - que pode conduzir à «suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade», assiste ao trabalhador o direito de se defender, respondendo nos termos da lei.

Concluído o processo e fixada a sanção, tratando-se da «suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade», esta não poderá ser superior a 5 dias e deverá ser dada a conhecer ao trabalhador.

O regresso ao trabalho, após a suspensão, deve ser precedido de consulta e parecer do «médico do trabalho», que avaliará a aptidão do trabalhador, nomeadamente quanto à possível tendência para alcoolismo crónico.

3.º resultado positivo

O terceiro resultado positivo, num período de dois anos, importa a suspensão imediata do trabalhador, a partir da hora do conhecimento do resultado do teste até ao final do último período diário de trabalho, com perda da remuneração correspondente às horas de suspensão, ficando a aguardar a «nota de culpa» escrita que lhe será entregue pela unidade de recursos humanos (URH).

Face à «nota de culpa», com vista ao dimensionamento da sanção - que pode conduzir à «despedimento com justa causa», assiste ao Trabalhador o direito de se defender, respondendo nos termos da lei.

VIII - Confidencialidade e arquivo de documentação subsequente do controlo de alcoolemia

Toda a documentação subsequente do controlo de alcoolemia estará sob o regime de confidencialidade e será registada e conservada junto do processo médico individual do trabalhador pelo período necessário, nos termos da lei.

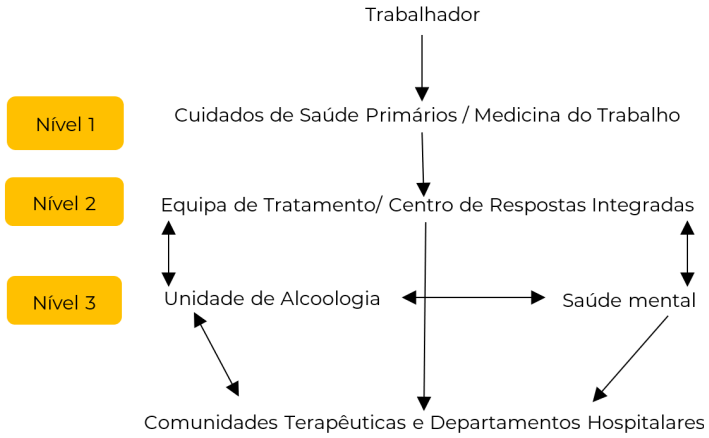
IX - Educação para a saúde, prevenção e recuperação

A MAIAMBIENTE apoiará todos os seus colaboradores que pretendam receber tratamento médico de modo a abandonar a dependência do álcool.

Este apoio tem como objetivo melhorar a acessibilidade, a continuidade, a prevenção de recaídas, a complementaridade e a qualidade dos cuidados prestados, assim como estruturar cuidados tendo em vista doentes sem recursos e sem apoios familiares.

O circuito do utente deverá ser

:



Assim, num primeiro nível o trabalhador deverá recorrer à medicina do trabalho ou ao médico de família para um diagnóstico precoce, de forma a determinar o modo de intervir junto do indivíduo em causa. A referenciação destes casos deverá ser feita para os centros de resposta integrada do IDT ou outras estruturas especializadas, como é o caso das unidades de alcoologia, dos serviços de saúde mental ou para os hospitais.

A participação num programa de tratamento é confidencial e não coloca em risco nem o emprego nem a progressão na carreira, mas a participação não o protege de ação disciplinar face a uma prestação laboral considerada fraca e inaceitável ou à violação das normas estabelecidas.

X - Norma revogatória/entradas em vigor

Com a entrada em vigor do presente regulamento, todos os regulamentos anteriormente aprovados são revogados.

Este regulamento entrará em vigor, após um período experimental de dois meses, depois de notificadas e informadas as autoridades competentes.

Poderá ser consultado na URH sempre que necessário.

ANEXO I

Registo da taxa de alcoolémia no sangue (TAS)

Empresa:	
Empresa prestadora:	
Nome e número do trabalhador:	
Data do teste:	Resultado do teste: _____ [g/l]
Aleatório ☐ Contraprova ☐	

Resultado do teste (assinale com X):

☐ Negativo (igual ou inferior a 0,5 g/l)
☐ Positivo (superior a 0,5 g/l)
Observações: _____
_____
_____
Data e hora: _____
Assinatura do trabalhador: _____

Data e hora: _____
Assinatura da testemunha: _____

Data e hora: _____
Assinatura do técnico que realizou o teste: _____

Medidas preventivas:

_____
_____
_____
_____

Data e assinatura do técnico: _____

Tomei conhecimento (trabalhador): _____

ANEXO II

Comunicação do resultado do teste

Empresa:	
Empresa prestadora:	
Nome e número do trabalhador:	
Data do teste:	Resultado do teste: Apto ☐ Não apto ☐
Aleatório ☐ Contraprova ☐	
Data e assinatura do técnico (que realizou o teste e comunicou o resultado): _____	
Data e assinatura do responsável da URH: _____	

ANEXO III

Requerimento de contraprova

Empresa:	
Empresa prestadora:	
Nome e número do trabalhador:	
Data do teste:	Resultado do teste: Apto ☐ Não apto ☐
Pretendo a realização de contraprova: Data e hora: _____ Assinatura do trabalhador:_____	
Data e assinatura do responsável da URH: _____	

ANEXO IV

Registo de seleção e convocatória para a realização do teste

No dia ____ do mês de _____ do ano _____, no gabinete informática da MAIAMBIENTE foram sorteados, para a realização do teste de alcoolemia, os seguintes trabalhadores:

(1) Nome _____

Número _____

(2) Nome _____

Número _____

(3) Nome _____

Número _____

Os referidos trabalhadores devem submeter-se ao teste de determinação da taxa de álcool no sangue (TAS), ao abrigo do presente regulamento.

Neste sorteio, estiveram presentes os seguintes elementos que vão assinar a presente ficha:

_____

_____

ANEXO V

Convocatória para realização de teste TAS

No dia ___ do mês de _____ do ano de ____, é convocado para realização do teste de TAS pelas ___h___min, no gabinete médico da MAIAMBIENTE.

Nome: _____

Número: _____

Tomei conhecimento (Trabalhador): _____

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 50/2023, 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 Scotturb - Transportes Urbanos, L.da e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Scotturb - Transportes Urbanos, L.da, prestadora de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA.

2- O presente AE abrangerá um empregador e cerca de 50 (cinquenta) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

2- O período de vigência será de 48 (quarenta e oito) meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexos II e VI), o seu período de vigência mínimo será de 12 (doze) meses contados a partir da data da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexos II e VI), têm eficiência partir de 1 de janeiro no ano da subscrição do acordo.

Cláusula 3.ª

(Revisão do AE)

1- O regime de revisão do AE é o constante das disposições legais aplicáveis em vigor.

2- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 (trinta) dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos 30 (trinta) dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 4.ª

(Denúncia do AE)

O regime de denúncia do AE é o constante das disposições legais em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.ª

(Condições gerais de admissão)

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho na Scotturb - Transportes Urbanos, L.da, que o/a candidato/a que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória, tenha habilitações compatíveis com a categoria a que se candidatar e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

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

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

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

a) 240 (duzentos e quarenta) dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadros superiores;

b) 180 (cento e oitenta dias) dias para o motorista de serviço público e para os restantes trabalhadores classificados em qualquer das categorias profissionais dos grupos I a IV do anexo II;

c) 90 (noventa) dias para os trabalhadores classificados em qualquer das categorias profissionais dos grupos V a XIV do anexo II.

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

a) 30 (trinta) dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses, quando se trate de contrato para a função de motoristas de serviço público a duração do contrato não pode ultrapassar um ano;

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

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

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

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

6- Para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço publico os contratos a termo certo não terão duração superior a 12 (doze) meses no serviço público, após a formação.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

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

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

Cláusula 8.ª

(Efeitos da falta de título profissional)

Ao motorista que tenha um ano ou mais de antiguidade na empresa e tenha sido aplicado a sanção acessória de inibição de conduzir, até 30 (trinta) dias, é assegurado a alteração da marcação das férias para o período de inibição de conduzir.

Cláusula 9.ª

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

2- A empresa enviará, até ao dia 10 (dez) de cada mês, aos respetivos sindicatos, os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço com a indicação das quantias destinadas ao pagamento das quotas.

Cláusula 10.ª

(Categorias profissionais de condução)

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

a) Motorista de ligeiros;

b) Motorista de serviço público.

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

Cláusula 11.ª

(Motorista de ligeiros)

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

Cláusula 12.ª

(Motorista de serviço público)

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

(Deveres do empregador)

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

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

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou do presente AE;

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

j) Garantir aos trabalhadores do horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que os trabalhadores se encontrem deslocados;

k) Garantir aos trabalhadores do horário fixo que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais de transporte público, salvo os casos em que o trabalhador se encontre deslocado;

l) Proporcionar aos trabalhadores local apropriado para tomar as suas refeições, desde que não exista refeitório;

m) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

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

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 (trinta) dias.

Cláusula 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Sujeitar-se às análises a efetuar pelos serviços de medicina do trabalho na empresa para avaliação do grau de alcoolemia no sangue, durante o tempo de trabalho;

l) Prestar contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que sejam confiados à sua guarda;

m) Participar, detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço.

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

Cláusula 15.ª

(Garantias dos trabalhadores)

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 outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
k) Modificar qualquer tipo de horário de trabalho sem prévio acordo escrito do trabalhador;
l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador quaisquer descontos no seu vencimento, nomeadamente, resultantes dos causados por acidente ou avarias nas viaturas ou máquinas com que trabalhe, salvo quando legal ou judicialmente permitidos ou impostos.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 16.ª

(Local de trabalho)

1- O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.
2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 17.ª

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.
2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número 1 desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 18.ª

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho não pode exceder 8 (oito) horas por dia nem 40 (quarenta) horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração vigentes nas empresas e do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 19.ª

(Flexibilidade de horário)

Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, conforme anexo V, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 20.ª

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente AE.
3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:
a) Horário fixo;
b) Horário móvel;
c) Horário de turnos.
4- Os mapas de horário de trabalho serão remetidos ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Nos casos em que a lei o exija, o horário só pode entrar em vigor após a aprovação.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador, exceto tratando-se de passagem de horário por turnos para horário fixo.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão possuir um livrete de trabalho ou deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em tacógrafo analógico ou digital, ou meio alternativo de registo, de acordo com o legalmente definido:

a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de praticarem horário móvel;

b) Para registo de trabalho suplementar, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriados, se praticarem horário fixo.

Cláusula 21.ª

(Trabalho em horário fixo)

1- No regime de horário fixo, a duração de trabalho será de quarenta horas semanais.

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

Cláusula 22.ª

(Trabalho em horário móvel)

1- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia.

2- Este regime de horário é praticado pelos trabalhadores do movimento e será de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias distribuídas em cinco dias.

3- Até ao termo do trabalho de cada dia, a empresa deve comunicar ao trabalhador, com a antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, exceto para os serviços ocasionais, podendo ser escalados com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas através de afixação de escala de serviço, o início do trabalho no dia seguinte. Não estando afixada a escala, o trabalhador deve solicitar a informação ao responsável pela sua elaboração, sendo a partir daí da responsabilidade da empresa o contacto com o trabalhador, se este não obtiver a informação pretendida. De igual modo a empresa terá de proceder quando do início dos dias de descanso do trabalhador.

4- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de 11 (onze) horas.

5- O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

6- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço, que se considerará como prestação efetiva de trabalho; neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de 7 (sete) e um máximo de 8 (oito) horas.

7- Aos motoristas de serviço público, o intervalo de meia hora aplicar-se-á no início ou no fim do serviço, sendo considerado como tempo de prestação efetiva de trabalho.

8- Aos motoristas de serviço público, desde que haja acordo dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a 3 (três) horas nem superior a 7 (sete) horas; este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6h15 nem depois das 8h15. Este regime, pressupõe a atribuição de folga fixa ao sábado e domingo, aos trabalhadores que praticam este tipo de horário.

Cláusula 23.ª

(Trabalho em horário de turnos)

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

2- O trabalho por turnos poderá ser praticado bastando para isso a empresa fundamentar a sua necessidade.

3- Atendendo às características especiais do trabalho por turnos, o período de trabalho nesta modalidade não pode ser superior a quarenta horas semanais, em cinco dias.

4- No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas por dia para intervalo de descanso. O tempo de descanso não é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

5- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar por turnos sem o seu acordo por escrito, salvo se tal tipo de horário de trabalho já estiver previsto no seu contrato de trabalho.

Cláusula 24.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos ou nas situações previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1, do artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho dá direito, no mínimo, a uma retribuição específica correspondente a 20 % da respetiva retribuição mensal.

3- O pagamento da remuneração especial por isenção de horário de trabalho é também devido nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 25.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar:

a) Em regime de horário fixo, o prestado fora do período normal de trabalho normal diário;

b) Em regime de horário móvel, o prestado para além da duração diária do trabalho normal.

2- Só em casos justificáveis ou nos previstos na lei poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar nas situações previstas na lei.

3- No caso previsto no número anterior, a prestação do trabalho suplementar não ultrapassará um total de duzentas horas por ano.

4- O período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Excursões de autocarros;

b) Demoras causadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Em serviços de desempanagem de viatura ou equipamento oficinal;

d) Em serviços administrativos, para cumprimento de prazos certos e legais;

e) Por congestionamento de tráfego, por corte e desvio da via, por acidentes ou por obras.

Cláusula 26.ª

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas, compreendendo o intervalo entre as 20h30 e as 6h30.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, sendo um deles de descanso complementar.

2- Um dos dois dias de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

3- O descanso poderá, contudo, verificar-se noutros dois dias consecutivos, se para tanto houver acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, ou nos casos em que, à data da entrada em vigor deste AE, já se verificar essa situação.

4- Para os trabalhadores que pratiquem horário móvel, o período de descanso semanal terá a duração mínima de quarenta e oito horas, acrescidas da duração do repouso diário estabelecido no número 4 da cláusula 21.ª

5- Se o trabalhador prestar serviço nos dois dias do período de descanso semanal tem direito a descansar dois dias completos, um dos quais terá lugar num dos três dias imediatos e o outro em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, ou juntamente com o período de férias imediatos.

6- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, contudo o dia ou dias de descanso deve ser gozado imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

Cláusula 28.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos no Código do Trabalho.

2- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal do local de trabalho e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 29.ª

(Direito a férias)

1- Todo o trabalhador terá direito, nos termos da lei, a 22 (vinte e dois) dias úteis de férias por ano, salvo os casos previstos no número 3 desta cláusula.

2- As férias terão início no primeiro dia a seguir à folga.

3- Os trabalhadores que sejam admitidos no primeiro semestre do ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 30.ª

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre de 1 de maio a 31 outubro.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento serão marcadas ao longo de todo o ano civil.

4- Caso o trabalhador solicite à empresa, antes da marcação das férias, a dispensa do trabalho para o seu dia de aniversário, este gozo será autorizado e descontado um dia no período de férias a que tiver direito no mesmo ano civil.

Cláusula 31.ª

(Impedimento prolongado)

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

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

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve comunicar à empresa que pretende retomar o trabalho e apresentar-se de imediato.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 32.ª

(Conceito de falta)

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

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

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

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimen-

to e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 33.ª

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento, sempre que devidamente solicitadas;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um, devendo o trabalhador apresentar o devido comprovativo do estabelecimento escolar;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregado;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

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

Cláusula 34.ª

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea *g)* da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;

c) As referidas na alínea *i)* da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 35.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

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

2- Incorre em infração disciplinar grave, com possibilidade de incorrer em despedimento por justa causa, todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 36.ª

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado a partir do valor da retribuição horária que é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(Rm \times 12)}{(52 \times n)}$$

2- Para efeito do número anterior, *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 37.ª

(Retribuição do trabalho)

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 remuneração base mensal e outras remunerações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente feitas em dinheiro ou espécie.

3- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela salarial em vigor.

4- A retribuição será paga ou posta à disposição dos trabalhadores até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere, durante o seu período de trabalho.

5- A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta atividade, salvo se for acordado outro local ou pagamento por meio de cheque ou transferência bancária.

6- Ao trabalhador será apresentado o recibo respeitante ao pagamento efetuado.

Cláusula 38.ª

(Remuneração por trabalho noturno)

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

Cláusula 39.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % para a primeira hora;

b) 75 % para as restantes.

Cláusula 40.ª

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- O trabalho prestado em dia de feriado ou em dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Ainda que a duração do trabalho referido no número anterior seja inferior à equivalente ao período normal de trabalho, será sempre pago como dia completo de trabalho.

3- Cada hora ou fração trabalhada para além do equivalente ao período de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na clausula seguinte.

Cláusula 41.ª

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeito de remuneração de trabalho suplementar, de trabalho noturno e trabalho prestado em dias de descanso semanal e ou complementar e feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 42.ª

(Retribuição do período de férias e subsídio)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição

e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base, correspondente ao período de férias a que têm direito.

2- Considerando a integração da totalidade do subsídio de agente único na retribuição base paga aos motoristas de serviço público, o montante pago a título de retribuição e de subsídio de férias inclui já o aludido valor.

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

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

Cláusula 43.ª

(Subsídio de Natal)

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

2- Considerando a integração da totalidade do subsídio de agente único na retribuição base paga aos motoristas de serviço público, o montante pago a título de subsídio de Natal inclui já o aludido valor.

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

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

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

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

7- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 (trinta) dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. O trabalhador deve solicitar à Segurança Social esse pagamento no prazo de 6 (seis) meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

8- Assim que o trabalhador faça prova do montante recebido da Segurança Social, por efeito dessa prestação compensatória, a empresa suportará o diferencial até perfazer 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 44.ª

(Remuneração por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, receberá desde o início a remuneração correspondente à categoria do trabalhador substituto, sem prejuízo de eventuais subsídios e regalias.

2- Se a substituição se prolongar além de 90 (noventa) dias consecutivos, o direito á remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 45.ª

(Remuneração do trabalho por turnos)

1- Consideram-se em regime de turnos os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos, de rotação contínua ou descontínua;

b) Com número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos, a que se refere o subsídio de turno considerado.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um subsídio no montante de:

a) 3,64 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos;

b) 5,46 % calculado sobre a remuneração-base acrescida das diuturnidades, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos com 3 ou mais variantes.

3- O subsídio previsto no número anterior será pago no mês seguinte a que diga respeito.

4- Quando um trabalhador mude de trabalho por turnos para o horário normal, ou regime de três turnos para o de dois turnos, mantem o direito ao subsídio de turno desde que trabalhe nesse regime há mais de cinco anos seguidos ou interpolados.

Cláusula 46.ª

(Ajuramentação)

Os trabalhadores que desempenham funções de fiscalização de tráfego, e enquanto ajuramentados, têm direito a um subsídio de ajuramentação de valor correspondente a 10 % da sua remuneração base mensal.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 47.ª

(Subsídio de alimentação)

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

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

3- O pagamento será efetuado através de cartão refeição.

Cláusula 48.ª

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

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

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

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

4- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores, por motivo de serviço, tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos da cláusula 16.ª

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 49.ª

(Alojamento e deslocações no continente)

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

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

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

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

Cláusula 50.ª

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

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

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

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

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 51.ª

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

A parentalidade, os trabalhadores menores e os trabalhadores-estudantes aplicam-se os regimes previstos na lei.

Cláusula 52.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na lei.

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

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 53.ª

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e na lei, poderá ser punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;
d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 54.ª

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior.

Cláusula 55.ª

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

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

Cláusula 56.ª

(Tramitação processual disciplinar)

O regime de tramitação processual disciplinar do AE é o constante das disposições legais em vigor.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.ª

(Princípios gerais)

1- A empresa instalará os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança observando as disposições legais aplicáveis.
2- A segurança no trabalho, na empresa, terá como objeto fundamental a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a eliminação progressiva das condições ambientais gravosas.

Cláusula 58.ª

(Deveres específicos da empresa)

São deveres da empresa:
a) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, o disposto nesta convenção e no regulamento de higiene e segurança dela emergente;
b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene, segurança e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes;
c) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de higiene e segurança no trabalho;
d) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, e do regulamento emergente deste AE conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho;
e) Facultar cópia do processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões de higiene e segurança, quando existam;
f) Ouvir as comissões de higiene e segurança em matéria da sua competência.

Cláusula 59.ª

(Deveres específicos dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e cumprir as determinações legais e convencionais previstas no presente capítulo, bem como utilizar o equipamento colocado à sua disposição, mantendo-o em bom estado de conservação;

b) Colaborar na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes de trabalho;

c) Eleger os seus representantes na comissão de higiene e segurança.

Cláusula 60.ª

(Requisitos específicos)

a) Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis (abastecedores de carburantes e outros) ou sujeitos à humidade e intempérie (lavadores e outros) a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casaco de PVC dotado de capuz;

b) O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente no respeitante a normas de segurança de instalações elétricas;

c) O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional;

d) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricista corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Medicina do trabalho

Cláusula 61.ª

(Serviços de medicina do trabalho)

1- A empresa providenciará pelo aperfeiçoamento dos serviços de medicina do trabalho já existentes de harmonia e para os fins previstos nas disposições legais aplicáveis.

2- Os serviços de medicina do trabalho têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.

3- Estes serviços têm caráter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4- Os trabalhadores têm direito de apresentar aos serviços de medicina do trabalho da empresa reclamações ou sugestões referentes a eventuais deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto à higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

5- A empresa comportará os custos dos exames médicos ou outros prestados no âmbito da medicina do trabalho.

Cláusula 62.ª

(Exames médicos)

1- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, bem como exames complementares clinicamente determinados.

2- A periodicidade dos exames médicos de caráter preventivo é a prevista na lei, sem prejuízo do que vier a ser disposto no regulamento.

Cláusula 63.ª

(Estatuto)

Os serviços de medicina do trabalho terão asseguradas a independência moral e técnica e, bem assim, as garantias de funcionamento de acordo com as normas relativas ao segredo profissional.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 64.ª

(Princípios gerais)

O regime da formação profissional é o previsto na lei.

Cláusula 65.ª

(Obtenção e renovação de certificado)

1- O direito ao acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento para todas as funções, de acordo com o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2- A empresa obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores a formação requerida para o cabal desempenho dos respetivos postos de trabalho, por forma a adaptar o trabalhador à evolução tecnológica daqueles.

3- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os abonos ou subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções.

4- Os trabalhadores indicados pela hierarquia para participarem em ações de formação profissional - aperfeiçoamento, especialização, reciclagem - não poderão recusar a sua participação em tais ações, quer no âmbito das suas funções, quer como meio de desenvolvimento, enriquecimento e evolução profissional.

5- Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a obtenção e renovação da CQM, do CAM e quando aplicável, o cartão de TCC e o cartão de tacógrafo digital, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- A formação que alude a presente cláusula é considerada para efeito de crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

8- A empresa obriga-se a informar a realização dos cursos de formação com, pelo menos, 5 dias.

CAPÍTULO XV

Reconversão profissional

Cláusula 66.ª

(Reconversão profissional)

1- Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções, entram em regime de reconversão.

2- A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente, com a exceção dos casos em que, comprovadamente na empresa, não exista disponível outro posto de trabalho compatível.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

5- O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula disciplinar

6- O trabalhador com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar nas profissões compatíveis com a sua incapacidade.

7- Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções, ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objeto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito disciplinar, ou exame técnico feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

CAPÍTULO XVI

Regalias sociais

Cláusula 67.ª

(Controlo e fiscalização de baixas)

As situações de baixa por doença dos trabalhadores serão objeto de controlo e fiscalização nos termos do regulamento respetivo constante do anexo III e sem prejuízo do disposto na lei. Sendo que o controlo e fiscalização só poderá ser exercida durante o período que a empresa se responsabiliza pelo pagamento do complemento, ou seja, 30 (trinta) dias.

Cláusula 68.ª

(Ocorrência fora do país)

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

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação portuguesa aplicável, como se o acidente de trabalho ou a doença se tivessem verificado dentro do país;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, a transladação para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

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

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local de trabalho, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa.

Cláusula 69.ª

(Transporte)

Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa, todos os trabalhadores, no ativo ou reformados, o cônjuge ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados, ou enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito ao abono de família, ou enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais, enquanto o trabalhador seja ativo na empresa.

Cláusula 70.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, e até ao limite máximo de 30 (trinta) dias anuais, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida da sua categoria profissional e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- O regime estabelecido no número anterior não se aplica às baixas com duração igual ou inferior a três dias, salvo no caos de hospitalização.

3- Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Segurança Social receberão da empresa um complemento do montante estabelecido no número 1 e nas condições referidas no número 2, desde que a situação de doença seja documentada com boletim da administração regional de saúde.

4- Quando seja devido o complemento a que se refere esta cláusula, o trabalhador receberá a remuneração por inteiro nos termos desta cláusula, reembolsando a empresa no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando e se o receber.

5- Nos casos previstos no número 3 o trabalhador receberá mensalmente o valor a que tiver direito.

Cláusula 71.ª

(Preparação para a reforma)

1- O regime desta cláusula é aplicável aos trabalhadores durante os seis meses que procedam a sua passagem à situação de reforma e visa a sua adaptação a essa situação.

2- O trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior terá direito, sem perda de remuneração:

a) A uma dispensa de serviço com duração de dois meses;

b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

c) A redução de 25 % do período normal de trabalho diário.

3- O trabalhador que pretenda usufruir dos direitos estabelecidos no número anterior deverá avisar a empresa com a antecedência de três meses.

4- Para efeito do disposto nesta cláusula, o trabalhador deve observar o preceituado no número 7 da cláusula seguinte.

5- O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até à entrada em vigor do presente acordo de empresa.

Cláusula 72.ª

(Assistência judicial e pecuniária)

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por atos cometidos no exercício, ou por causa do exercício das suas funções, será garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

2- A assistência referida cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

CAPÍTULO XVII

Fatos de trabalho

Cláusula 73.ª

(Princípios gerais)

1- A empresa fornecerá gratuitamente aos trabalhadores fatos de trabalho conforme as necessidades de serviço.

2- O uso dos fatos de trabalho é obrigatório em serviço.

3- O regulamento dos fatos de trabalho consta do anexo IV.

CAPÍTULO XVIII

Refeitórios e bares

Cláusula 74.ª

(Princípios gerais)

1- A empresa manterá, quando se justifique, sem caráter lucrativo, os serviços de bares e refeitórios.

2- O regime de funcionamento de refeitórios e bares constará do respetivo regulamento, que obedece ao princípio de equilíbrio económico de exploração.

CAPÍTULO XIX

Cláusula 75.ª

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados por um elemento por cada parte.

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

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

4- A comissão paritária terá, designadamente, a seguinte atribuição:

a) Interpretação do presente AE.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

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

7- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção coletiva e considera-se para todos os efeitos como integrando o AE.

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

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

Cláusula 76.ª

(Anexos)

Os anexos I, II, III, IV, V e VI são parte integrante do presente acordo, pelo que se consideram expressamente revogados os regulamentos ou normas internas, sobre as mesmas matérias, que vigoravam até à presente data.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 77.ª

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- A partir de 1 de janeiro de 2023, será efetuada a integração, na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, do valor correspondente a 20 % do valor do subsídio de agente único, o que equivale à sua totalidade.

2- Na sequência da integração do subsídio de agente único na retribuição base referida no número anterior, os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deixarão de receber o aludido subsídio que, nessa medida, se considerará extinto.

3- Consequentemente, a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público corresponderá ao somatório da atual retribuição base e do subsídio de a gente único integrado, o que será considerado para todos os efeitos, designadamente para efeitos de atualização futura e para o cálculo do valor hora.

Cláusula 78.ª

(Diuturnidades - Disposição transitória)

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

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

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

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

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

Cláusula 79.ª

(Níveis salariais - Disposição transitória)

1- São criados dois novos níveis salariais: o nível 0A e o nível 7.

2- O nível 0A entra, imediatamente, em vigor. A transição do nível 0 para o nível 0A é feita automaticamente ao fim de 18 meses de permanência no nível 0. A transição do nível 0A para o nível 1 é feita automaticamente logo que o trabalhador complete 18 meses após a passagem para o nível 0A.

3- Todos os trabalhadores que, na data da entrada em vigor do novo AE, tenham 18 ou mais meses de antiguidade, transitam automaticamente para o nível 0A, sendo que, estes mesmos trabalhadores, logo que perfaçam 3 anos de antiguidade desde a data de admissão transitarão para o nível 1.

4- O nível 7 produz os seus efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023. A transição do nível 6 para o nível 7 é efetuada automaticamente ao fim de 5 anos de permanência contínua no nível 6.

5- Todos os trabalhadores que, em 1 de janeiro de 2023, tenham 23 ou mais anos de antiguidade, transitam automaticamente para o nível 7. Todos os demais trabalhadores transitarão para o nível 7 logo que perfaçam 5 anos de permanência no nível 6.

Cláusula 80.ª

(Atualização retribuição base 2023 a 2026)

1- A retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço publico, nível 0, será atualizada, no período compreendido entre 2023 a 2026 nos seguintes termos:

a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2023 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2022, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2023, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

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

c) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2025 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2024, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2025, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Abastecedor de carburantes - É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de eletricista - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem sob a orientação de um oficial, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de escritório - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo.

Auxiliar de movimento - É o trabalhador que executa tarefas de apoios ao movimento.

Bate-chapas - É o trabalhador que executa, monta e repara peças de carroçaria e partes afins dos veículos automóveis.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o respetivo movimento. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos. Procede ao pagamento de quaisquer despesas, desde que devidamente autorizadas. Prepara os fundos destinados a serem depositados. Toma as disposições necessárias para os levantamentos, assegurando a execução das ações consequentes, e desempenha outras tarefas inerentes à sua função.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, sob orientação do encarregado, controla e coordena uma equipa de trabalho, executando, sempre que necessário, as tarefas afins dessa equipa.

Chefe de estação - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens, providencia pelo cumprimento dos horários respetivos, coordena as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo proceder à venda e à revisão de títulos de transporte, caso seja ajuramentado, e à fiscalização da carga transportada. Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação. Elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente. Mantém atualizados mapas de movimento de veículos. Pode elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis. Verifica e autêntica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afeto à sua estação ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição. Assegura a elaboração e controlo das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. Coordena a informação ao público na estação.

Chefe de movimento - É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas do centro. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado. Elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo proceder à venda e à revisão de títulos de transporte, caso seja ajuramentado, e à fiscalização da carga transportada. Coordena os serviços de transporte público e o controlo do estado de limpeza interior e exterior das viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, a revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte. Coordena e acompanha indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, violação, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço público. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe atuações à execução do movimento da área e sugestões de melhoria na operação e na área comercial. Controla a atuação dos agentes.

Chefe de secção (inclui as categorias de encarregado metalúrgico e encarregado eletricista) - É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, acionando e controlando as atividades que lhe são próprias, sob a orientação do seu superior hierárquico.

Eletricista oficial - É o trabalhador que executa todos os produtos dentro da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador que, fora das instalações, presta serviço de informação, de entrega de documentos e outros objetos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou noutros serviços análogos, podendo efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Encarregado de garagem - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe foi ordenado pela entidade patronal.

Escriturário principal - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimento e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário - É o trabalhador que faz estágio para a respetiva profissão, auxiliando os oficiais da função e executando tarefas inerentes à categoria para que se prepara.

Estofador - É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampar na confeção de estofos, guarnições e outras componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Expedidor - É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro ou fora das estações, colabora na elaboração de horários tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoas e veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe de serviço diário do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição; pode receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e ou na falta do recebedor; efetua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação nas suas faltas e impedimentos.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos setores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventário e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fiscal - É o trabalhador que fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe a orientação do serviço na via pública. Cabe-lhe ainda fiscalizar a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes; colabora no movimento das estações; elabora relatórios sobre as ocorrências verificadas e informa sobre deficiências e alterações dos serviços. Verifica na via pública e informa sobre o estado interior e exterior das viaturas, a adequação das bandeiras de destino e dísticos e o cumprimento e afixação de horários e tabelas. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe atuações à execução do movimento da área e sugestões de melhoria na operação e na área comercial. Controla a atuação dos agentes.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis no seu interior ou no seu exterior e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lubrificador - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Mecânico de automóveis ou de máquinas - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos em automóveis, outras viaturas ou máquinas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Formador - É o trabalhador que ensina a teórica e ou a prática da condução de veículos automóveis com vista ao aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Pode conduzir nas instalações da empresa, ou fora dela, nos casos de substituição de veículos pesados de passageiros, fora do serviço regular e normal de transporte, se, para tal estiver habilitado Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a administrar aos instruendos. Dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique. Propõe atuações à execução do movimento área e sugestões de melhoria na operação e na área comercial.

Montador de pneus - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e substituição de rodas, podendo ainda proceder à vulcanização.

Motorista de serviço público - Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Motorista de ligeiros - Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;

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

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

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

Motorista de pesados - Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;

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

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

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

Oficial principal (metalúrgico e eletricista) - É o trabalhador que, pelo seu grau de eficiência, conhecimentos e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas da sua área funcional, cuja realização pode implicar formação específica no âmbito da sua profissão, podendo ainda coordenar tecnicamente o trabalho de até dois profissionais.

Operário não especializado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Paquete - É o trabalhador menor que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

Pedreiro (construção civil) - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras e blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de automóveis ou de máquinas - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Praticante (metalúrgico) - É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Praticante de fiel de armazém - É o trabalhador que pratica para a categoria de fiel de armazém, executando as respetivas funções.

Pré-oficial (eletricista) - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Secretário(a) - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna e leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como, dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc.). Assegura a receção e encaminhamentos das pessoas que se dirigem à administração, nomeadamente, dos clientes e das visitas, e aceitação de encomendas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria todos os trabalhadores que, para aproveitamento dos órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata. Pode auxiliar em tarefas de serralharia civil, soldaduras e outras tarefas afins.

Servente - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias, arrumando-as nos devidos lugares, podendo ainda fazer a entrega e o levantamento das mercadorias nas secções de despacho ou distribuir os volumes aos domicílios dos utentes de transportes.

Servente de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados de passageiros.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes eletrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos eletrónicos e ser designado em conformidade.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor - É o trabalhador que, nas estações de camionagem e ou nos locais definidos pela empresa, efetua a venda e promoção de bilhetes e ou produtos, atende o público e presta informações, recebe documentação destinada à empresa e atende o telefone. Pode ainda fazer a marcação de lugares nos autocarros e eventualmente anunciar ao público as partidas, passagens e chegadas das carreiras.

Rececionista - Assegura a receção e encaminhamentos das pessoas que se dirigem à empresa, nomeadamente, dos clientes, dos fornecedores ou das visitas, informando os trabalhadores da presença destes e, encaminha-os para os diversos departamentos e gabinetes. Aceita encomendas. Atende o telefone e encaminha as chamadas para os diversos departamentos e gabinetes.

Revisor - É o trabalhador que efetua o controlo de títulos de transporte dos passageiros em trânsito, competindo-lhe ainda dar informações sobre horários e carreiras.

ANEXO II

Tabela salarial

		Remuneração base por nível								
		Admissão	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Grupo	Categoria profissional	0	18 meses	3 anos	6 anos	9 anos	12 anos	15 anos	18 anos	23 anos
I	Chefe de estação II Chefes de movimento A Chefe de secção A Encarregado de eletricista A Encarregado de metalúrgico A Formador Secretário(a) de direção A	796,99 €	804,48 €	811,97 €	826,95 €	841,93 €	856,91 €	871,89 €	886,87 €	901,85 €
II	Motorista de serviços públicos	942,00 €	951,76 €	961,51 €	981,03 €	1 000,54 €	1 020,05 €	1 039,56 €	1 059,08 €	1 091,60 €
III	Chefe de equipa Chefe de estação A Encarregado de armazém Escriturário principal Oficial principal (metalúrgico eletricista) Rececionista ou atendedor de oficina Secretário(a) Técnico de eletrónica	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €

IV	Bate-chapas 1.ª Caixa Chefe de despachantes Eletricista (oficial com mais de três anos) Encarregado de garagens II Escriturário de 1.ª Estofador - Oficial de 1.ª Expedidor Fiel de armazém (mais de três anos) Fiscal Mecânico de automóveis ou de máquinas - Oficial 1.ª Pintor de automóveis ou de máquinas - Oficial 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª (a) Serralheiro mecânico - Oficial de 1.ª Torneiro mecânico - Oficial de 1.ª	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
V	Encarregado de garagens	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
VI	Vendedor + 5 anos	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
VII	Motorista de ligeiros e de pesados	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
VIII	Vendedor + de 3 anos	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €

IX	Bate-chapas 2.ª Despachante Eletricista (oficial com menos de três anos) Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª Estofador - Oficial de 2.ª Fiel de armazém (com menos de três anos) Mecânico de automóveis ou de máquinas - Oficial 2.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Pedreiro de construção civil oficial de 1.ª Pintor de automóveis ou de máquinas - Oficial 2.ª Serralheiro mecânico - Oficial de 2.ª Telefonista (mais de três anos) Torneiro Mecânico - Oficial de 2.ª	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
X	Vendedor	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
XI	Auxiliar de escritório Auxiliar de movimento Pré-oficial eletricista do 2.º ano Telefonista (menos de três anos) Revisor	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
XII	Contínuo com mais de 21 anos Estagiário do 3.º ano Lubrificador Montador de pneus Pré-oficial eletricista do 1.º ano	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
XIII	Abastecedor de carburantes Lavador Operário não especializado Servente	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €

XIV	Ajudante de eletricista do 2.º ano	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
	Contínuo de 20 anos									
	Estagiário do 2.º ano									
	Praticante de fiel de armazém do 2.º ano									
	Servente de limpeza									
XV	Ajudante de eletricista do 1.º ano	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
	Estagiário do 1.º ano									
	Praticante de fiel de armazém do 1.º ano									
	Praticante metalúrgico do 1.º ano									
	Pré-oficial do 2.º ano construção civil									
XVI	Contínuo de 18 anos	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
XVIII	Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ou com 17 anos	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
	Paquete de 17 anos									
XIX	Aprendiz metalúrgico do 3.ª ano ou com 16 anos	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
	Paquete de 16 anos									
XX	Aprendiz de eletricista do 2.º ano	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €
XXI	Aprendiz de eletricista do 1.º ano	760,00 €	767,49 €	774,98 €	789,96 €	804,94 €	819,92 €	834,90 €	849,88 €	864,86 €

ANEXO III

Regulamento de controlo e fiscalização de baixas

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- Em caso de baixa, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração normal líquida da categoria profissional e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- Os trabalhadores que ainda não tenham direito ao subsídio da Segurança Social receberão da empresa um complemento nos termos do número anterior.

3- Quando seja devido o complemento, o trabalhador receberá mensalmente a remuneração, reembolsando a empresa do quantitativo do subsídio quando o receber, caso a Segurança Social o não remeta diretamente á empresa.

Artigo 2.º

Direito ao complemento

O direito ao complemento de subsídio de doença está sujeito à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Concessão de baixa e respetivo subsídio por parte das instituições de Segurança Social, por período de duração superior a três dias, salvo no caso de hospitalização;

b) Aceitação e sujeição aos exames médicos de verificação, a efetuar nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, salvo no caso de hospitalização;

c) Procedimento em conformidade com o disposto no regulamento de Segurança Social sobre concessão e controlo de baixas, no AE e no presente regulamento, quanto à matéria de justificação de faltas por doença.

Artigo 3.º

Comunicação da situação de baixa

1- A comunicação da situação de baixa será efetuada até à 24.ª hora seguinte ao seu início, ou, não sendo possível, no mais curto prazo, devendo neste último caso ser apresentada justificação de impossibilidade da comunicação no prazo atrás indicado e o boletim de baixa.

2- Deverá ser indicado em qualquer dos casos o local da estada do trabalhador nesse período.

Artigo 4.º

Exames médicos

1- A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de baixa.

2- O exame previsto no número 1 será feito, a expensas da empresa, na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

3- Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

Artigo 5.º

Efeitos da doença não verificada

1- As situações de doença não verificadas motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença.

2- Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local em que indicar para estada.

Artigo 6.º

Sanções

1- Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador que:

a) Se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Não comunique a situação de doença nos termos do artigo 3.º;

c) Proceda de qualquer forma contrária ao disposto neste regulamento, no AE, às regras para justificação de faltas relativas a este regime ou ao disposto no regulamento de concessão e controlo de baixas por doença.

2- Perderá direito às regalias do presente regulamento por períodos de 3 a 12 meses:

a) O trabalhador que não entregar à empresa o valor do subsídio de doença pago pela Segurança Social no prazo de oito dias a contar do seu recebimento;

b) O trabalhador que se encontre na situação a que se refere o artigo 5.º

3- Não se considera para efeito da alínea *a)* do número 1, a alegação pelo trabalhador da sua impossibilidade de se deslocar às instalações da empresa.

4- Não poderá ser aplicada a sanção máxima estabelecida no corpo do número 2, na primeira vez em que o trabalhador incorrer na situação prevista na sua alínea *b)*, salvo em caso de fraude.

5- O regime previsto no número 2 aplica-se igualmente às situações de acidente de trabalho, sendo a situação prevista na alínea *a)* reportada à seguradora respetiva.

6- As sanções previstas por violação deste regulamento não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

ANEXO IV

Regulamento de fatos de trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- A empresa fornece, gratuitamente, aos trabalhadores das categorias profissionais, adiante discriminadas, as peças de vestuário correspondentes aos fatos de trabalho que a cada um for fixado, com a dotação e com os prazos de duração indicados.

2- Os fatos de trabalho a usar pelos trabalhadores que a ele tiverem direito têm, dentro do mesmo tipo, iguais características quanto ao tecido, feitio e cor.

Artigo 2.º

Uso do distintivo

1- Quando em serviço, quer no interior, quer no exterior das instalações, os trabalhadores cujas funções impliquem, habitualmente, relações com o público usarão ainda um crachá, ou cartão de identidade da empresa, contendo o emblema da mesma e a indicação do nome e categoria profissional do seu portador.

2- O uso do crachá ou cartão de identidade da empresa, é extensivo aos trabalhadores que não façam uso de fato de trabalho, durante o horário de serviço, no interior das instalações, desde que, igualmente, as suas funções impliquem, habitual e regularmente, relações com o público ou que motivos de segurança o imponham.

Artigo 3.º

Uso de fato de trabalho

1- Será obrigatório o uso de fato de trabalho, aos trabalhadores com as seguintes categorias profissionais:

a) Oficinas e estações de serviço:

Abastecedor de carburantes;
Ajudante de eletricista;
Aprendiz de eletricista;
Aprendiz de metalúrgico;
Chefe de equipa;
Eletricista (pré-oficial);
Eletricista;
Encarregado de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Entregador de ferramentas;
Fiel de armazém;
Lavador;
Lubrificador;
Monitor;
Montador de pneus;
Oficiais metalúrgicos;
Operários não especializados;
Praticante de metalúrgico;
Servente;
Técnico de eletrónica;
Oficial principal;

b) Movimento:

Auxiliar de movimento;
Vendedor;
Chefe de estação;
Chefe de movimento;
Vendedor;
Despachante;
Expedidor;

Fiscal;
Motorista de ligeiros e de pesados;
Motorista de serviços públicos;
Revisor;
c) Serviços auxiliares e administrativos:
Escriturário;
Secretária;
d) Refeitórios e bares;
e) Medicina e enfermagem;
f) Limpeza.

Artigo 4.º

Tipos de fatos de trabalho

1- O fato de trabalho é constituído por:

a) Setor oficial e estações de serviço: Fato-macaco de cor azul para os trabalhadores femininos abrangidos por algumas das categorias acima referidas; o fato-macaco será substituído por calça e bata do mesmo tecido e cor;

b) Setor de passageiros: Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e botões normais; Camisa branca, com colarinho preparado para poder ser usada sem gravata; Gravata azul; Para os trabalhadores do sexo feminino a calça e casaco poderão ser substituídos por fato de saia e casaco ou a calça por saia;

c) Setor de turismo (motorista): Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais; Camisa branca; Gravata de cor azul;

d) Serviços auxiliares e administrativos: Casaco e calça em tecido azul, sendo o casaco de paletó sem cinto e com botões normais; Camisa de mescla azulada, com colarinho preparado para poder ser usada com e sem gravata; Gravata azul;

e) Refeitórios e bares: Os trabalhadores dos bares têm direito a batas de sarja branca; Os trabalhadores dos refeitórios, exceto os cozinheiros, têm direito a bata e touca em sarja branca; Os cozinheiros têm direito a calça, casaco e boné de cozinheiro, em sarja branca;

f) Medicina e enfermagem: Os enfermeiros e médicos do trabalho têm direito a batas de sarja branca;

g) Limpeza: Os trabalhadores têm direito a calça e bata de sarja em cor azul;

h) Gráficos: Os trabalhadores têm direito a bata de sarja em cor azul.

2- Terão direito a impermeável, os trabalhadores cujas funções impliquem exposição prolongada às intempéries, nomeadamente, os fiscais e chefes de movimento.

Artigo 5.º

Utilização do fato de trabalho

1- Os trabalhadores são obrigados a manter o fato de trabalho que lhe está distribuído, em boas condições de conservação e limpeza, cabendo a verificação do seu estado ao serviço a que pertence o trabalhador. O extravio ou a não conservação do fato de trabalho em condições de bom uso obriga o trabalhador a quem o mesmo estiver distribuído a adquirir à sua conta as peças extraviadas ou que se encontrem em mau estado.

2- Os fatos de trabalho só podem ser usados nos dias de serviço. É vedada a utilização do fato de trabalho em tarefas alheias à empresa.

3- Os fatos de trabalho referidos no número 1 do artigo anterior são de uso obrigatório em serviço.

4- A camisa poderá ser usada com as mangas arregaçadas, e, quando não fizer uso da gravata, será obrigatoriamente aberta. Sempre que em serviço seja utilizado, este será de modelo adotado na empresa.

Artigo 6.º

Equipamentos de proteção e segurança

Todas as peças de vestuário que constituem equipamento especial para atividades profissionais que as exijam, devem ser requisitadas pelos serviços e constituir material a distribuir para a execução dos trabalhos, como qualquer ferramenta, sempre que tal se torne necessário.

Artigo 7.º

Dotação e prazos de validade

1- As dotações dos fatos são as seguintes:
a) Fatos-macaco - Inicialmente 2 fatos e depois 1 de 12 em 12 meses;
b) Fato - Inicialmente 2 casacos e 2 calças e depois 1 calças cada 12 meses e 1 casaco cada 30 meses;
c) Casaco de malha - Inicialmente 1 e depois outro de 24 em 24 meses;
d) Camisa - Inicialmente 5 camisas e 1 de 6 em 6 meses;
e) Gravata - Inicialmente 2 e 1 de 18 em 18 meses;
f) Bata de sarja - Inicialmente 2 batas e 1 de 12 em 12 meses;
g) Impermeável - A validade será até o seu estado aconselhar a sua substituição, contraentrega do usado.
2- Aos prazos de duração mínima estabelecidos serão adicionadas as ausências, com exceção do período de férias.
3- Os artigos inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e em consequência de estragos justificados por razões de serviço, serão substituídos imediatamente pela empresa.
4- Os fatos de trabalho cuja validade tenha terminado passam a ser propriedade dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Sanções

O não cumprimento no disposto neste regulamento pode dar origem a procedimento disciplinar.

Artigo 9.º

Disposições finais

1- A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita contra recibo.
2- Cessando o contrato de trabalho, é obrigatório a devolução à empresa dos fatos de trabalho cujo prazo de duração não tiver terminado sob pena de dedução, na liquidação de contas, do valor remanescente da peça ou peças que faltarem.

ANEXO V

Regulamento de horários

CAPÍTULO I

Flexibilidade de horário

Artigo 1.º

Flexibilidade de horário

1- A integração no regime de flexibilidade é de aceitação individual e carece de acordo da empresa.

Artigo 2.º

Prestação de trabalho

1- A prestação de trabalho decorre entre as 8h00 e as 19h30, com plataformas fixas (período de prestação obrigatória) entre as 10h00 e as 12h30 e entre as 14h30 e as 17h00.
2- É a obrigatória a utilização mínima de uma hora de intervalo de descanso entre as 12h30 e as 14h30.
3- O regime de horário flexível não dispensa os trabalhadores de comparecer às reuniões de trabalho para as quais sejam convocadas ou responderem a outras situações que visem assegurar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, dentro do período normal de atividade, entre as 8h00 e as 19h30, sendo:
– Das 8h00 às 10h00 - Margem móvel de entrada - Duas horas.
– Das 10h00 às 12h30 - Período de presença obrigatório - Duas horas e trinta minutos.
– Das 12h30 às 14h30 - Margem móvel de intervalo de descanso - Duas horas, sendo obrigatória a utilização mínima de uma hora.

– Das 14h30 às 17h00 - Período de presença obrigatória - Duas horas e trinta minutos.
– Das 17h30 às 19h30 - Margem móvel de saída - Duas horas e trinta.

Artigo 3.º

Regime do período de trabalho

1- O tempo de trabalho a prestar é de quarenta horas semanais, distribuído de segunda a sexta-feira, ou o seu equivalente mensal.

2- Em cada período normal de funcionamento do serviço, todos os subperíodos podem ser livremente geridos por cada trabalhador, dentro dos limites fixados no artigo anterior, exceto os que tenham caracter obrigatório (plataformas fixas), sem prejuízo do estabelecido no número 4 do presente artigo.

3- A duração máxima diária é de nove horas, ficando vedado a prestação de mais de cinco horas consecutivas de trabalho, salvo em casos excecionais, como reuniões, execução de trabalhos urgentes e outros de estrita necessidade dos serviços, em qualquer caso com expressa validação do superior hierárquico.

4- A flexibilidade de horário não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo ser garantido pelo responsável, em cada direção ou serviço, a presença de trabalhadores que assegurem tal objetivo.

5- Em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, o dever de zelo dos trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, integra:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos fixados;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos, reuniões, ou outras atividades, mesmo que estas se prologuem para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar que lhe seja determinado.

Artigo 4.º

Regime de compensação

1- Os tempos de ausência nas plataformas móveis podem ser compensados desde que não seja afetado o normal funcionamento dos serviços.

2- A compensação de eventuais saldos negativos dos saldos negativos das plataformas moveis será efetuada pelo alargamento do período normal de trabalho diário até ao final do mês seguinte.

3- Quando por necessidade dos serviços forem prestadas mais horas do que as consideradas obrigatórias, conforme o número 1 do artigo anterior, o saldo positivo será considerado crédito a utilizar nas plataformas moveis, podendo transitar para o mês seguinte, nos mesmos termos do número 2 deste artigo.

4- O saldo negativo e o saldo positivo referidos nos números 2 e 3 têm como limite máximo duração de oito horas.

Artigo 5.º

Assiduidade

1- As ausências do local de trabalho por parte dos trabalhadores que cumpram o estabelecido no artigo seguinte não prejudicam a assiduidade.

2- A ausência não autorizada do local de trabalho durante os períodos de tempo das plataformas fixas e o incumprimento do estabelecido no número 2 do artigo seguinte são considerados horas injustificadas.

Artigo 6.º

Faltas ao serviço

1- O débito de horas, não compensadas nos termos dos artigo 4.º, dá lugar á marcação de falta, que pode ser justificada nos termos de legislação aplicável.

2- As faltas dadas nos termos do número anterior são reportadas ao último dia do mês e aos dias que imediatamente o procedem, consoante o número de faltas.

3- É concedida a tolerância de violação de qualquer plataforma fixa á entrada para o trabalho ou no regresso após o intervalo para refeição, até uma hora em cada mês, compensáveis nas plataformas móveis, desde que a referida violação não ultrapasse os 15 minutos de cada vez.

4- O tempo de trabalho não prestado durante as plataformas fixas não é compensável, salvo no caso das ausências previstas no número anterior e no artigo 6.º, pelo que implica, para cada uma das plataformas fixas que ultrapassem os limites aí fixados, a marcação de falta correspondente ao período em causa.

Artigo 7.º

Procedimento salarial

1- O respeito pelas normas constantes do presente regulamento não afeta o processamento dos abonos devidos pela prestação efetiva de trabalho.

2- As faltas e outras ausências ao serviço injustificadas, durante períodos normais de trabalho para além de serem passivas de infrações disciplinares, afetam o processamento salarial nos termos legais. As mesmas não serão consideradas para a determinação do computo medio de horas previsto neste Regulamento, assim como, também não poderão ser compensadas em dias posteriores.

3- A realização de trabalho suplementar tem natureza excecional e só pode ter lugar se previamente autorizada, devendo os respetivos registos ser validados pelo superior hierárquico que detenha competência atribuída para o efeito.

CAPÍTULO II

Isenção de horários de trabalho

Artigo 8.º

Trabalhadores isentos de horário de trabalho

1- Os trabalhadores integrados no regime de isenção de horário de trabalho não estão sujeitos aos períodos de presença obrigatória, nem á pratica de um horário definido, no entanto estão obrigados á comparência diária ao serviço e ao cumprimento do seu período normal de trabalho auferido em termos mensais.

2- A isenção de horário de trabalho não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo ser garantido pelo responsável em cada direção ou serviço, a presença de trabalhadores que assegurem tal objetivo.

3- Os trabalhadores com isenção de horários de trabalho utilizarão, no mínimo, uma hora para tomada de refeição.

CAPÍTULO III

Horários fixos e horários sujeitos de turnos

Artigo 9.º

Trabalhadores com horários fixos e com horários sujeitos a regime de turnos

A regras a aplicar aos trabalhadores com horário fixo e com horários sujeitos a regime de turnos são aplicados, são constantes do esquema seguinte:

Horário de turnos	Tolerância á entrada e saída até ao limite de 10 minutos, no máximo de 30 minutos por mês
Horário fixos	

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 10.º

Disposições gerais

Disposições gerais aplicáveis aos vários tipos de horários em vigor na empresa

1- Todas as entradas e saídas são registadas no sistema de controlo eletrónico mediante cartão individual, com recolha e processamento de informação.

2- O suporte de identificação é pessoal e estritamente individual, constituindo infração disciplinar a sua utilização por outrem que não seja o seu titular.

3- A falta de marcação individual no sistema de controlo eletrónico é considerada ausências ao serviço.

4- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de lapso comprovado, suprível por confirmação do superior hierárquico em suporte próprio.

Artigo 11.º

Faltas injustificadas e aumento da duração do período de ferias previstas no código do trabalho

As ausências e os períodos em debito que não forem objeto de justificação serão considerados injustificados para todos os efeitos legais.

Artigo 12.º

NOrma revogatória

Consideram-se revogadas todas as disposições internas da empresa que contrariem o presente regulamento.

Artigo 13.º

Aplicação supletiva

Às situações não previstas no presente regulamento é aplicado o disposto neste acordo de empresa e na sua ausência, nos termos da lei.

ANEXO VI

Refeições/ajudas de custo

Artigo 1.º

Subsídio de alimentação

Subsídio de alimentação - 7,20 € (sete euros e vinte cêntimos), que será pago através de cartão refeição.

Artigo 2.º

Refeições deslocadas e refeições penalizadas

Primeira refeição deslocada nacional - 10,00 € (dez euros).

Primeira refeição penalizada - 7,45 € (sete euros e quarenta e cinco cêntimos).

Segunda refeição deslocada nacional - 7,00 € (sete euros).

Segunda refeição penalizada - 2,20 € (dois euros e vinte cêntimos).

Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1h00 ou o iniciem antes das 6h00 - 1,40 € (um euro e quarenta cêntimos).

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00 - 2,55 € (dois euros e cinquenta e cinco cêntimos).

Pequeno-almoço - 1,45 € (um euro e quarenta e cinco cêntimos).

Refeição deslocada estrangeiro - 15,00 € (quinze euros).

Artigo 3.º

Alojamento e deslocações no Continente

Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 55,00 € (cinquenta e cinco euros).

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 45,00 € (quarenta e cinco euros).

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 € (vinte e três euros).

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 € (trinta euros).

1.ª refeição dia - 10,00 € (dez euros).

2.ª refeição dia - 7,00 € (sete euros).

Dormida - 25,00 € (vinte e cinco euros).

Artigo 4.º

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 89,35 € (oitenta e nove euros e trinta e cinco cêntimos).

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 75,00 € (setenta e cinco euros).

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 48,00 € (quarenta e oito euros).

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 63,50 € (sessenta e três euros e cinquenta cêntimos).

Adroana, 30 de dezembro de 2022.

Pela Scotturb - Transportes Urbanos, L.da:

Silvia Barata de Boms, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, na qualidade de membro da direção.
José Luis Simões Marques Nunes, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 54/2023, 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 Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão global

Entre:

Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal, com estabelecimento principal em Swords, Airside Business Park, County Dublin, Irlanda, registada na Irlanda com o número 104547. Doravante referida como «Ryanair» ou «empresa», representada por Darrell Hughes, diretor de recursos humanos;

E

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, com sede em Rua dos Vanzeleres, 269 - 3 Dt., 4100-484 Porto, com o NIF e número de pessoa coletiva 501231668, representado por Zeferino Alberto Moreira da Silva e por Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, membros efetivos da sua direção, doravante também referido como STTAMP;

Enquadramento

Através do acordo de emergência de abril de 2021 em resposta à crise da Covid-19, a empresa e a STTAMP deram prioridade à poupança do maior número possível de postos de trabalho da tripulação de cabine, reconhecendo ao mesmo tempo a necessidade de reduções de custos significativas para permitir à empresa enfrentar o impacto devastador das restrições de viagem e de horários reduzidos para se manter competitiva. Os últimos 2 anos da crise da Covid-19 foram extremamente desafiantes para a nossa tripulação e para a empresa, com perdas de 815 € milhões no ano até 31 de março de 2021 e perdas adicionais de 355 € milhões, a empresa e o STTAMP têm trabalhado para acelerar a restauração salarial e incorporar aumentos salariais moderados para proporcionar estabilidade e progressão salarial nos próximos anos.

1- Disposições gerais

1.1- A Ryanair é uma companhia aérea comercial que possui o Código de Atividade Económica (CAE) 51100.

1.2- As partes revogam, por acordo, as disposições do acordo de empresa por si celebrado e em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021, alvo de portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e do Emprego,* n.º 40, de 29 de outubro de 2021, cessando todos os efeitos daquele instrumento com a entrada em vigor do presente instrumento por este ser globalmente mais favorável.

1.3- O presente acordo de empresa (AE) abrange os tripulantes de cabine funcionários da Ryanair filiados no STTAMP, sendo aplicável a 480 tripulantes de cabine.

1.4- O AE é aplicável a todo o território português, incluindo as ilhas que constituem os Arquipélagos dos Açores e da Madeira.

1.5- O AE entra em vigor nos termos legais e vigora até 31 de março de 2026. As partes concordam em iniciar negociações sobre um novo AE com pelo menos 6 meses de antecedência de 31 de março de 2026, ou seja, até 1 de outubro de 2025.

1.6- Este AE emerge de negociações e acordo entre a Ryanair e o STTAMP que tiveram lugar em maio de 2022, pelo que as cláusulas pecuniárias têm efeitos retroativos às datas referidas nas respetivas cláusulas, nos casos em que seja aplicável.

1.7- Este AE não se aplica aos supervisores de base e supervisores de base adjuntos, que ficarão fora do escopo do presente AE.

2- Definições

2.1- Tripulantes de cabine ou tripulantes - Significa os tripulantes de cabine que possuem um contrato de

trabalho com a Ryanair baseados em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.

2.2- Tripulação Faro - Significa os tripulantes de cabine com contrato de trabalho diretamente pela Ryanair alocada à base no aeroporto de Faro que tem contratos sazonais nos termos da cláusula 8.ª

2.3- Retribuição base - Significa vencimento de base bruto, que está especificado como montante anual indicado nos contratos de trabalho celebrados com os tripulantes de cabine e pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo subsídio de férias e subsídio de Natal. No caso de contratos sazonais, retribuição base significa o montante bruto anual indicado nos contratos celebrados com os tripulantes de cabine já tendo em conta os aditamentos assinados pelos tripulantes de cabine existentes em Faro atualmente em vigor, pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo subsídio de férias e subsídio de Natal, com o eventual ajustamento detalhado abaixo na cláusula 8.9.ª

2.3- Remuneração Fixa - Refere-se a todos os elementos da remuneração que são pagos de forma fixa, com um valor pré-determinado acordado entre a Ryanair e os tripulantes de cabine (atualmente inclui a retribuição base, subsídio UNI/Med/ID e outros subsídios fixos aplicáveis, incluindo os de CSS e de SEP).

2.4- Hora de voo escalada («SBH») - Significa a duração planeada (escalada) de voo, entre a aeronave sair de blocos até voltar a blocos e estar totalmente parada, conforme previsto na escala publicada dos tripulantes de cabine, desde que os tripulantes operem efetivamente os voos previstos.

2.5- Pagamento SBH - Refere-se ao pagamento de ajuda de custos, o qual é calculado de acordo com a escala de horas de voo (SBH) e é pago mensalmente relativamente ao cálculo emergente das SBH realizadas no mês anterior. O cálculo desta ajuda de custos tem por base apenas voos comerciais.

2.6- Uni/Med/ID - Significa o subsídio pago aos tripulantes de cabine para cobrir o custo das despesas médicas, identificação de aeroporto e substituição de artigos da farda (e respetiva limpeza).

2.7- CSS - Significa customer service supervisor.

2.8- JCSS - Significa junior customer service supervisor.

2.9- CSA - Significa agente de apoio ao cliente.

2.10- SEPI - Significa instrutor de procedimentos de segurança e emergência.

2.11- SEPE - Significa examinador de procedimentos de segurança e emergência.

2.12- Escala - Significa uma escala definida pela Ryanair, geralmente designando os dias com serviços de escala como «on» e os dias sem serviços de escala como «off», significando um dia de folga ou um dia de descanso, (ex.: Uma escala 5/3 significa uma escala que tem 5 dias de serviços de escala, seguidos de 3 dias de folga/dias de descanso).

3- Retribuição base

3.1- Todos os tripulantes de cabine em Portugal irão receber o seu salário fixo anual bruto existente (conforme refletido e acordado nos contratos escritos atualmente em vigor), pago mensalmente em 14 prestações, que já inclui subsídios de férias e de Natal.

3.2- O pequeno número de tripulantes que optou por ter o seu salário anual pago ao longo de 12 meses incluindo os subsídios de férias e de Natal (conforme indicado nos seus recibos de vencimento e em total conformidade com a legislação portuguesa), já passou para a estrutura de pagamento de 14 meses com vigência a partir de julho de 2021 (ou seja, o salário base anual agora dividido por 14 em vez de 12, sem custos adicionais para a Ryanair).

3.3- O subsídio de férias é pago em maio e o subsídio de Natal em novembro de cada ano. O subsídio de férias e o subsídio de Natal equivalem a 1/14 da remuneração fixa anual, ou seja, a retribuição base e quaisquer subsídios aplicáveis, por exemplo subsídio CSS, subsídio SEPE, subsídio SEPI, Uni/Med/ID, e excluindo quaisquer outras remunerações eventuais não contratuais e/ou não fixas: por exemplo, bónus de vendas e remuneração de setor.

3.4- O bónus de produtividade até 1800,00 € brutos por ano, com a natureza de pagamento discricionário e não contratual unilateralmente concedido pela Ryanair, já não está em vigor (sendo que em qualquer caso sempre se previu expirar em março 2021), pelo que nenhum bónus será pago nem nenhum pagamento será efetuado ao abrigo deste programa discricionário extinto. No entanto, o salário base anual da tripulação de cabine sem reclamações contra a empresa aumentará em 1200,00 € brutos em maio de 2022 e 600,00 euros em dezembro de 2022 para a tripulação de cabine. Uma vez que estes aumentos salariais estão relacionados com o restabelecimento dos benefícios económicos emergentes do antigo bónus de produtividade discricionário, não se aplicarão à tripulação de cabine de Faro (que já havia acordado a integração do bónus de produtividade na sua remuneração de base em 2019) e a quaisquer novos tripulantes de cabine em Portugal, que terão o seu salário de base anual já ajustado, como acordado nos seus contratos.

3.5- A retribuição base anual da categoria CSS irá também aumentar 500,00 € brutos por ano em abril de 2024 e 625,00 € adicionais brutos por ano em abril de 2025. Estes aumentos podem também ser refletidos no

incentivo SBH, ao invés de na retribuição base, caso as partes assim acordem.

3.6- A retribuição base anual da categoria CSA também aumentará em 500,00 € em maio de 2022, 250,00 € euros brutos adicionais em abril de 2024 e 625,00 € brutos adicionais em abril de 2025.

3.7- Os aumentos salariais (tanto para CSS como para CSA) (não ligados ao restabelecimento do pagamento de bónus de produtividade) previstos para maio de 2022, abril de 2024 e abril de 2025, são proporcionalmente aplicáveis aos tripulantes de Faro, em função na duração do trabalho por ano nos seus contratos sazonais.

4- Subsídio de CSS

4.1- Os trabalhadores com a categoria CSS auferem um subsídio anual bruto de CSS no valor de 2000,00 € brutos, pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo já o subsídio de férias e o subsídio de Natal. O subsídio anual de CSS aumentará em 500 € brutos por ano em dezembro de 2022 e 250,00 € brutos por ano em abril de 2025. O subsídio de CSS é pago proporcionalmente para contratos a tempo parcial ou contratos sazonais na proporção dos períodos com serviços de voo.

5- Pagamento SBH

5.1- Os tripulantes de cabine têm direito ao pagamento SBH, anteriormente referido também como pagamento de sector, calculado com base nas SBH, tal como estabelecido na lista publicada da tripulação de cabine, onde a tripulação opera efetivamente esses voos. Este pagamento é uma ajuda de custos com vista a compensar despesas incorridas por cada SBH e deslocações dos tripulantes.

5.2- Como parte deste acordo, as bandas SBH deixarão de ser aplicáveis e um novo valor fixo mínimo será aplicado às seguintes categorias e bases:

– Para a tripulação alocada a qualquer base portuguesa exceto Faro (actualmente Porto, Lisboa, Ponta Delgada e Madeira):

Categoria	Taxa por SBH
CSS	10,84 €
CSS Legacy	12,58 €
JCSS	9,77 €
JCSS Legacy	11,31 €
CSA	8,04 €

– Para a tripulação alocada à base de Faro:

Categoria	Taxa por SBH
CSS	10,61 €
CSS Legacy	12,30 €
JCSS	9,61 €
JCSS Legacy	11,12 €
CSA	7,88 €

5.3- Os valores referentes às categorias identificadas com indicação Legacy referidos nos horários acima (5.2) são aplicáveis aos membros da tripulação de cabine de cada uma dessas categorias profissionais que: *(i)* estavam sob contrato de trabalho direto com a Ryanair antes de 2012; e *(ii)* nunca mudaram a sua base de alocação desde 2012.

Para evitar dúvidas, a condição prevista na alínea *(ii)* acima, só é cumprida se o contrato de trabalho direto era já expressamente reconhecido pela Ryanair em 2012.

6- Período anual de férias

6.1- Os tripulantes de cabine continuarão a usufruir os seus dias de férias anuais e feriados de acordo com a legislação portuguesa (sem alterações relativamente ao regime atual). Os tripulantes de cabine vencem 1,83 dias de férias anuais por cada mês completo de trabalho, ou seja, 22 dias por ano, gozados em proporção no caso de contratos sazonais e de gozo de licenças sem vencimento no ano e com eventuais ajustamentos no caso de trabalho a tempo parcial (com base na legislação portuguesa). De acordo com o sistema atual de férias anuais, os tripulantes de cabine podem solicitar os períodos de gozo num total de 20 dias de férias, sendo que 2 dias adicionais de férias ser-lhes-ão agendados pela Ryanair. Para permitir este agendamento, duas vezes por ano as escalas dos tripulantes de cabine serão alteradas para 6/2 com atribuição de 1 dia de férias dentro do padrão de 6 dias em permitindo o cumprimento da lei portuguesa e salvaguardando a escala padrão atual de 5/3 (sem alteração ao número atual de dias de trabalho ao abrigo da escala 5/3 existente), que proporciona

mais 30 dias planeados sem prestação de serviço do que uma escala standard 5/2.

6.2- Poderá ser solicitado aos tripulantes de cabine que trabalhem durante os períodos de pico, que podem incluir o verão, o Natal e dias feriados. Dado que os tripulantes usufruem de uma escala 5/3 e preferem usualmente distribuir as suas férias anuais ao longo do ano, não serão atribuídos automaticamente 10 dias úteis consecutivos de férias ao tripulante. No entanto, o tripulante pode pedir o gozo desses dias consecutivos e qualquer pedido será avaliado de acordo com as necessidades operacionais. Os mapas de férias anuais de todos os tripulantes de cabine têm de estar preenchidos até ao dia 15 e abril de cada ano, no entanto, um tripulante de cabine pode solicitar alterações de datas, cuja aceitação fica dependente das necessidades operacionais da Ryanair.

7- Disposições de escalas de serviço e produtividade

7.1- O padrão de escalas de serviço existente de 5/3 será mantido durante o prazo de vigência previsto para o presente AE (ou seja, até 31 de março de 2026) e converte-se automaticamente numa escala 5/2 seguida de 5/3 (para que não restem dúvidas «5 *on*/2 *off*» seguido de «5 *on*/3 *off*») ou qualquer outra escala de serviço admissível em conformidade com a lei e os regulamentos aplicáveis, nomeadamente o regulamento da UE sobre limitação de tempo de voo nessa data, exceto se for expressamente prorrogado ou substituído por outro acordo até lá.

7.2- Ambas as partes concordam que a aplicação deste acordo garante a manutenção da produtividade atual que permite à Ryanair planear e executar o seu programa de voo com um rácio de tripulação não superior a 5,2 tripulações por aeronave (com base em 850 SBH por tripulação de cabine).

7.2- De forma a refletir as necessidades operacionais reduzidas que ocorrem principalmente na temporada de inverno, mas que também pode ocorrer na temporada de verão devido a eventos inesperados, como a Covid-19, uma parte dos tripulantes de cabine podem ser obrigados a operar escalas reduzidas em algumas bases. As modalidades específicas, incluindo a forma como este serviço é distribuído entre os tripulantes de cabine em bases específicas, ficarão dependentes dos números finais de aeronaves alocadas a cada base, mas incluirão:

– Trabalho a tempo parcial;
– Horário de trabalho reduzido/partilha de postos de trabalho (2 tripulantes partilham 1 posto de trabalho)/ escala a 50 % escala (trabalhando 50 % de uma escala em tempo integral);
– Escalas «4/3», «4/10» e escala apenas nos fins de semana.

Em primeiro lugar as escalas de serviço acima referidas serão atribuídas aos trabalhadores que se voluntariem para o efeito e as escalas reduzidas ou alteradas apenas serão atribuídas pela Ryanair, caso não existam voluntários suficientes. No caso de a Ryanair não receber voluntários suficientes para o trabalho a tempo parcial, será implementado um sistema de trabalho a tempo parcial obrigatório de forma equilibrada para todos os tripulantes de cabine da mesma categoria profissional na base, proporcional às escalas de serviço disponíveis para evitar qualquer necessidade de seleção. Este planeamento de escalas com base na atividade de voo será um instrumento fundamental para minimizar a potencial perda de postos de trabalho. Todos os elementos de remuneração fixa serão reduzidos proporcionalmente de acordo com as reduções de escala aplicáveis em cada caso.

7.3- Tendo em conta a incerteza da atividade criada pela pandemia de Covid-19, e com o objetivo de facilitar o regresso à atividade, podem apenas ser publicadas as Escalas para semana ou duas semanas seguintes (até às 17h00 de cada sexta-feira) em vez das quatro semanas habituais. As terceiras e quarta semanas previstas nas escalas devem ser consideradas como agendamento provisório e sujeitas a alterações até nova indicação.

7.4- Para melhorar a produtividade, quaisquer faltas injustificadas (ou seja, «no shows»/não conformidade com o processo de comunicação de faltas) podem ser recuperadas em escalas de serviço posteriores através de ajustamentos de escala aos dias de folga programados, se necessário. Isto permite garantir que o pequeno número de tripulantes de cabine que tenham dado causa à perturbação da escala e dos seus colegas sem justificação e sem o devido aviso prévio, ficam obrigados a recuperar os dias de falta injustificada na escala do mês seguinte, dentro dos limites legais de tempo de trabalho e modo permitidos no regime de tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil.

7.5- Os tripulantes de cabine podem solicitar licenças sem vencimento por períodos prolongados, que podem ser concedidas de acordo com o critério discricionário da Ryanair com base nas suas necessidades operacionais. Durante quaisquer períodos de licença sem vencimento, os tripulantes de cabine não terão direito a receber qualquer pagamento por parte da Ryanair e não vencem qualquer direito a férias anuais.

7.6- A Ryanair continuará a oferecer partilha de funções caso a caso, mas sempre com base no princípio de que duas pessoas da mesma categoria profissional devem assumir a escala sem aumento de custos nem perda de produtividade para a companhia.

7.7- Nas bases onde os tripulantes de cabine estiverem a trabalhar a tempo parcial mas desejem trabalhar a tempo inteiro, no caso de em algum momento futuro surgir uma oferta de trabalho a tempo inteiro, a Ryanair oferecerá a esses tripulantes de cabine qualquer função disponível a tempo inteiro antes de oferecer essas funções a tempo inteiro a tripulantes de cabine de fora da base em causa. Essas ofertas serão feitas sequencialmente com base na data em que o tripulante de cabine passou a trabalhar a tempo parcial (em primeiro lugar para os tripulantes em que isso ocorreu há mais tempo). No caso de mais do que um tripulante de cabine candidato ter iniciado a prestação de trabalho a tempo parcial na mesma data, a antiguidade na Ryanair será o critério decisivo.

7.8- Ambas as partes concordam que os aumentos salariais delineados neste acordo serão o único aumento dos custos durante a vigência do presente acordo e não haverá mais nenhum pagamento ou aumento de custos de qualquer rúbrica durante a vigência do presente acordo.

7.9- Todas as regras das escalas de serviço atuais serão mantidas no ae, de acordo com o apêndice 1 em anexo. As regras estabelecidas no apêndice 1 fazem parte do presente AE.

8- Contratos sazonais - Faro

8.1- Os tripulantes de cabine com contratos sazonais ficam sujeito às obrigações, orientações e regulamentos de aplicação geral em vigor para os restantes funcionários da companhia.

8.2- Todos os tripulantes que operam na base de Faro continuarão a trabalhar sob o regime de contratos de trabalho intermitentes, aqui também referidos como contratos sazonais.

8.3- Os contratos sazonais resultam da redução da atividade em Faro durante todos os invernos e permitem à companhia e aos tripulantes de cabine a manutenção da relação laboral durante todo o ano.

8.4- Os contratos sazonais incluem períodos de voo e períodos sem voo (ou seja, inatividade ou período sem trabalho).

8.5- Existem diferentes variações de contratos sazonais aplicáveis em Faro (constando essas alterações específicas dos contratos individuais de trabalho e/ ou respetivos aditamentos), incluindo:

– 10 *on*/2 *off* - Até 10 meses de trabalho por ano, i.e., até 190 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 303 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 2 meses, ou seja, até um período total de 62 dias de calendário de período inativo.

– 9 *on*/3 *off* - Até 9 meses de trabalho por ano, i.e., até 171 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 272 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 3 meses, ou seja, até um período total de 93 dias de calendário de período inativo.

– 8 *on*/4 *off* - Até 8 meses de trabalho por ano, i.e., até 152 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 241 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 4 meses, ou seja, até um período total de 124 dias de período inativo.

8.6- O período normal com serviços de voo é entre abril e novembro, com períodos sem voos geralmente entre novembro e março. Qualquer período de não atribuição de serviços de voo será escalado a critério da empresa e não será atribuído necessariamente em meses consecutivos. A Ryanair informará os tripulantes de cabine sobre as mudanças ao período normal de atribuição de serviço com uma antecedência mínima de 20 dias.

8.7- Os tripulantes de cabine alocados à base de Faro continuarão a receber a sua remuneração fixa anual existente, de acordo com os contratos escritos celebrados e em vigor (incluindo retribuição base, Uni/Med/ID e outros subsídios aplicáveis, incluindo os de CSS, SEP e de supervisor de base), paga em 14 prestações mensais, que compreende os subsídios de férias e de Natal.

8.8- Para permitir uma estrutura de remuneração mais estável, a Ryanair adotou uma estrutura de contratos sazonais nos quais a remuneração fixa anual paga em 14 meses (conforme definido supra) não é reduzida nos períodos de inatividade. A remuneração variável (ou seja, SBH pay e bónus de vendas), que consiste em elementos pecuniários com valor não contratados, não se vence durante os períodos sem voos.

8.9- Se um tripulante de cabine ao abrigo de contrato sazonal prestar trabalho além do período de atividade anual especificado no seu contrato em vigor (nos termos indicados na cláusula 8.5.ª supra) durante um ano civil, terá direito a receber um pagamento único no mês de janeiro subsequente, proporcional ao período adicional de trabalho, de forma a refletir os períodos de voo/de trabalho adicional ocorrido no ano anterior.

9- Despedimentos

9.1- O contexto do presente AE deve ser entendido como visando minimizar os despedimentos através de um acordo que envolve diferentes medidas de redução de custos e sua reposição ao longo da vigência do acordo, a que se juntam medidas de redução de escala, como o trabalho a tempo parcial, licenças sem vencimento, escalas apenas de fim de semana e, ainda, um compromisso da Ryanair em maximizar a utilização dos regimes de apoio ao emprego do governo português enquanto os mesmos estiverem disponíveis. Em caso de redução de rotas nas bases portuguesas, a Ryanair e o STTAMP envidarão todos os esforços possíveis para encontrar

medidas para fazer face ao eventual excedente de tripulantes de cabine, sendo o recurso a despedimentos por causas objetivas utilizado em último recurso.

10- Redução de custos e pedidos de aumentos salariais

10.1- A Ryanair e o STTAMP concordam que não haverá lugar aumentos salariais ou de custos nem a reivindicações de aumentos salariais pela duração deste AE, para além dos expressamente previstos no presente AE.

11- Aplicação a direitos existentes

11.1- O presente AE é aplicável e altera, nos seus precisos termos e condições, e na justa medida expressa neste acordo, quaisquer direitos contratuais e quaisquer direitos existentes acordados entre a Ryanair e os tripulantes de cabine alocados a bases portuguesas.

12- Relações industriais/outras matérias

12.1- Desde que os termos do presente acordo de empresa sejam honrados e continuem a ser aplicados pela Ryanair, as partes concordam que não serão intentadas ações coletivas unilaterais relativamente às matérias reguladas pelo presente acordo, nem qualquer das partes patrocinará processos judiciais por quaisquer outras partes que contestem o presente acordo ou qualquer comportamento que esteja em conformidade com o mesmo.

12.2- As partes reconhecem que os acordos e as relações de trabalho da Ryanair sempre respeitaram a legislação portuguesa e a legislação aplicável de acordo com a escolha das partes nos contratos de trabalho, nomeadamente no que se refere à questão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal, na medida em que o pagamento dos mesmos foi efetuado ainda antes da transição para o direito português, de acordo com o direito escolhido pelas partes que não priva os tripulantes de quaisquer direitos e, por conseguinte, o STTAMP não irá patrocinar quaisquer ações que ponham em causa esta posição.

12.3- A Ryanair compromete-se a continuar as negociações com o STTAMP sobre um AE mais amplo que abranja matérias de interesse para os tripulantes de cabine baseados em Portugal, incluindo promoções, transferências de base, férias anuais e eventuais benefícios fiscais.

12.4- As partes reconhecem que o processo de promoções em vigor na Ryanair tem em devida conta o tempo de serviço, o registo disciplinar e o desempenho com base no mérito. No âmbito do presente acordo, a Ryanair compromete-se a ter em conta a tripulação de cabine existente em Portugal para efeitos de quaisquer oportunidades de promoção que possam surgir, tendo em conta o tempo de serviço e o desempenho geral. A Ryanair compromete-se a reunir-se anualmente com a delegação dos tripulantes de cabine para debater as promoções destes.

12.5- As partes reconhecem que, caso venham a ocorrer reduções adicionais no programa de voos em Portugal, poderá ser necessário recorrer ao despedimento, no entanto, a Ryanair e o STTAMP acordam consultar-se mutuamente e trabalhar em conjunto para minimizar quaisquer perdas de postos de trabalho, garantindo uma total conformidade com as obrigações legais relativas ao dever de informação e consulta aplicáveis.

12.6- Para além do disposto supra, no âmbito do presente acordo, o STTAMP irá apoiar a Ryanair em quaisquer ações de fiscalização realizadas pela ACT em relação às condições acordadas no presente AE e ao período a que o mesmo se refere, incluindo no que respeita ao cumprimento da Legislação Portuguesa sobre período anual de férias e subsídios de férias e Natal.

13- Interpretação, língua e publicação

13.1- O presente contrato é redigido nas línguas portuguesa e inglesa. Em caso de discrepâncias ou contradições entre as versões portuguesa e inglesa prevalecerá a versão redigida em inglês.

13.2- O presente AE expressa a vontade das suas partes signatárias e é elaborado na sequência de um aditamento ao acordo de emergência preliminar celebrado maio de 2022 e subsequentes alterações a esse Acordo entre as mesmas partes, que será utilizado para contextualização e interpretação do presente AE caso surjam dúvidas sobre o seu conteúdo.

13.3- A Ryanair e o STTAMP irão depositar e solicitar a publicação dos termos exatos da versão portuguesa do presente AE e requerer a sua extensão a toda a tripulação da Ryanair, com exceção daqueles com funções expressamente excluídas conforme disposto na cláusula 1.7.ª

APÊNDICE 1

Regras de escala (versão portuguesa)

1- Uma escala de 5 *on* 3 *off* gera até 33 dias adicionais planeados fora da empresa p.a. em comparação com uma escala padrão de 5 *on* 2 *off*.

2- As escalas individuais fixas são planeadas mas não garantidas. A empresa reserva-se o direito de alterar ou modificar as escalas com base nos requisitos operacionais. No interesse da equidade, a Ryanair compromete-se a consultar os tipulantes antes de qualquer alteração.

3- Os pedidos de dias de folga ou tipos de serviço específicos não podem ser acomodados, no entanto, podem ser solicitados dias únicos como período de férias.

4- Quaisquer trocas de serviço entre tripulação de cabine devem cumprir as disposições do manual de operações, parte A, e ser aprovadas previamente, por escrito, pelo controlo de tripulação

5- Aos tripulantes temporariamente indisponíveis para voar por razões médicas, podem ser atribuídas funções em terra com base numa escala de serviço de 5 dias *on* e 2 *off*.

6- Caso um tripulante atinja ou se encontre em risco de atingir os limites previstos nas regras de flight time limitation (FTL), será alocado, por esta ordem, a um período de férias, formação (caso seja necessária) e licença sem vencimento.

7- As regras de FTL aplicáveis resultam do manual de operações em vigor e suas futuras alterações.

8- O tempo necessário para se submeter a exames médicos está coberto pelo salário base e ocorrerá nos dias off dos tripulantes.

9- Early starts e *late finishes* estarão sujeitos às restrições do manual de operações da Ryanair.

10- Este acordo aplica-se a todos os tipos de aeronaves, atuais e futuras.

11- Como ocorre há vários anos, o modelo de negócio da Ryanair envolve algum nível de sazonalidade com menos voos durante a época de inverno, usualmente entre novembro e março. Dependendo das alocações de aeronaves e agendamento de voos, pode existir necessidade de que os tripulantes entrem de licença sem vencimento nos temos dos contratos individuais de trabalho em vigor.

12- Cessando a vigência do presente instrumento, a escala de serviço reverte automaticamente para 5 dias *on* e 2 dias *off*, seguida de 5 dias *on* e 3 dias *off*, ou qualquer outra escala de serviço admissível em conformidade com a lei e os regulamentos aplicáveis, nomeadamente o regulamento da UE sobre limitação de tempo de voo nessa data, exceto se for expressamente prorrogado ou substituído por outro acordo até lá. As partes aceitam que se as circunstâncias operacionais se alterarem (por exemplo necessidades de formações intensas, introdução de aeronaves, aumento da duração de sectores ou níveis anormais de demissões ou de recrutamento, ou mesmo casos de força maior etc.), a integridade das operações de voo comerciais permanecerá essencial e estas regras de escalas poderão ser temporariamente suspensas ou alteradas e as regras básicas do manual de operações Ryanair, parte A, capítulo 7 aplicar-se-á. A Ryanair obriga-se a conslutal com a FÓRSA antes de implementar quaisquer destas suspensões ou alterações.

13- Os tripulantes de cabine não têm qualquer direito individual contratual a qualquer modelo de escala definido. Embora a empresa planeie implementar as directrizes de escala, os tripulantes devem compreender claramente que a empresa pode exigir que a tripulação de cabine trabalhe nas horas e nos dias que a empresa por esta determinados, o que incluirá rotineiramente sábados, domingos e feriados públicos. A tripulação de cabine deve estar preparada para trabalhar por turnos e horas adicionais quando solicitado pela empresa. Alterações de escalas diárias (incluindo um aumento de sectores) estão sujeitas às FTL.

14- Estas directrizes da escalas estão sujeitas às FTL atualmente em vigor. No caso de uma alteração nos regulamentos da UE sobre as diretrizes de escalas, as directrizes anteriores serão sujeitas a revisão e o STTAMP será notificado de quaisquer alterações.

15- Os regulamentos da UE sobre as FTL requerem simplesmente 2 dias de folga num conjunto de 7 dias, pelo que o 3.º dia *off* permitido pela escala de 5/3 não reúne o estatuto legal de um dia de descanso, mas sim um dia em que a empresa tenta evitar solicitar qualquer serviço à tripulação de cabine.

16- A Ryanair investiu um montante significativo na contratação de tripulação adicional para fazer funcionar a escala dos 5/3. Essa escala depende de alguma flexibilidade da tripulação para operar dias adicionais fora do padrão de 5/3 quando necessário. A empresa esforçar-se-á por manter esses dias flexíveis a um mínimo e por fornecer o máximo de antecedência possível de notificação à tripulação. Qualquer escala de dias adicionais fora do padrão será marcada como «Flexi» na escala e a Ryanair fornecerá um relatório trimestral a cada base para mostrar a reduzida disrupção e eficácia desta escala favorável.

Celebrado em 23 de novembro de 2022, em Lisboa, em dois exemplares, destinando-se um a cada uma das partes.

Pela Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Darrel Hughes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira da Silva.
Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 49/2023, 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 Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global

Preâmbulo

Considerando que:

a) A Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP comungam de uma vontade de maior eficácia e eficiência dos serviços que contribuam para a plena realização do objeto social, tendo presente o papel essencial desempenhado pelos trabalhadores;

b) A relevância da negociação e contratação coletiva são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) O acordo de empresa será uma ferramenta facilitadora de vários processos, na medida em que permitirá detetar lacunas ou sobreposições de tarefas, identificar necessidades de formação, reorganizar procedimentos, funções e apoiar os processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e gestão de carreiras, bem como a matéria da organização e duração do tempo de trabalho, adequando-se à realidade atual da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM;

d) Esteve subjacente às negociações que desaguaram na celebração do presente acordo de empresa a vontade comum e inabalável de em tudo respeitar a Constituição e, bem assim, quaisquer disposições legais de cariz imperativo, em especial as constantes do Código do Trabalho e as integradas em normas de cariz orçamental, pelo que o presente acordo respeita e não se sobrepõe a normas de natureza imperativa;

e) Não obstante o atrás referido, atenta a natureza eminentemente transitória de muitas normas orçamentais de cariz restritivo, as partes entendem negociar, no momento atual, um texto capaz de perspetivar e enquadrar o futuro das relações laborais na empresa;

f) As partes consideram que, com a presente negociação, que resulta em consenso em matérias laborais da maior relevância, se permitirá estabilidade na relação laboral para além de quaisquer vicissitudes que cada momento específico eventualmente imponha;

g) Assim, a entrada em vigor de várias cláusulas do acordo está sujeita às regras de hierarquia entre normas e à condição da revogação, ou desaparecimento, das normas, orçamentais ou outras, que impeçam a sua imediata vigência e/ou execução;

h) A empresa integrou esta iniciativa com abertura mas simultaneamente com uma postura responsável e ciente de que os seus recursos são escassos, salvaguardando a solidez económica e financeira da empresa de que depende a sua sustentabilidade futura, que a todos interessa salvaguardar;

i) A empresa enquadra-se num contexto estratégico mais vasto que é o do município da Maia;

j) Antes da celebração do presente acordo foram analisadas as novas competências da empresa e a consequente necessidade de reorganização de procedimentos e de funções, tendo como objetivo principal a eficiência dos recursos da empresa bem como a satisfação, bem-estar e motivação dos recursos humanos para atingir os objetivos preconizados;

k) Para a caracterização dos postos de trabalho por atividade dos/as trabalhadores/as da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM foi necessário verificar/conhecer os postos de trabalho existentes;

l) Este projeto teve como objetivo, além do conhecimento e definição dos postos de trabalho como já foi referido, a elaboração deste documento, o qual servirá de suporte para a construção de várias e importantes práticas de gestão de recursos humanos, como a descrição de funções, o levantamento das necessidades de formação, a avaliação de desempenho, o desenvolvimento motivacional, entre outros, bem como para a atualização das categorias profissionais e reclassificações, definindo-se carreiras e respetivas remunerações.

m) O presente acordo de empresa cumpre, na sua redação, as regras de igualdade de género;

n) Este acordo irá revogar e substituir o anteriormente celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018;

o) Em cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos por este acordo cerca de 23 de trabalhadores.

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

A Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM, adiante designada EMEM, representada pelo Senhor Doutor Mário Nuno Neves, na qualidade de presidente do conselho de administração, e pelo Engenheiro Ângelo Augusto Santos Oliveira, administrador executivo e segundo vogal do conselho de administração;

e

O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, representado pelo Senhor Manuel da Silva Braga, membro do Secretariado Nacional do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, na qualidade de mandatário.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo de Empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a EMEM - Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM, adiante designada por EMEM e, por outro, todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço em regime de contrato individual de trabalho.

2- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEM é considerada a área geográfica do município da Maia.

3- A EMEM é uma empresa do setor empresarial local cuja atividade compreende, nomeadamente, a promoção, gestão e fiscalização do estacionamento público urbano, à superfície ou em estruturas executadas no solo ou no subsolo; elaboração ou promoção de estudos de ordenamento de zonas destinadas ao parqueamento automóvel; promoção de medidas que incentivem a mobilidade elétrica, através de condições de parqueamento e estacionamento; exercício das competências que lhe forem delegadas pela Câmara Municipal da Maia em matéria de transportes públicos. No âmbito do seu objeto, a EMEM poderá de igual modo, proceder à gestão e comercialização, direta ou indireta, de lojas e galerias comerciais, preferencialmente implantadas em parques de estacionamento que estejam sob sua responsabilidade e demais atividades tal como definido nos estatutos da empresa.

4- Em tudo o que não se encontrar regulado no presente AE aplica-se, aos/às trabalhadores/as por ele abrangidos/as, o disposto no Código de Trabalho e, quando aplicável, a lei que disciplina o trabalho em funções públicas, e ainda, o regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais e o regime financeiro das autarquias locais e entidades intermunicipais.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e é válido pelo prazo de 2 anos.

2- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de 12 meses, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes o poder denunciar a qualquer altura.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

4- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo podem ser revistas anualmente por acordo entre as partes.

5- As partes têm o dever de informar os/as trabalhadores/as sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 3.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

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

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

a) Os critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores/as a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

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

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 4.ª

Proibição de discriminação

1- A EMEM não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao/à trabalhador/a que alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado/a, incumbindo à EMEM provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 5.ª

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 6.ª

Proibição de assédio

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

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

3- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o/a trabalhador/a afetado/a pode denunciar a situação junto dos/as responsáveis da EMEM, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o/a infrator/a, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do/a trabalhador/a afetado/a.

4- À prática de assédio aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias da EMEM e dos/as trabalhadores/as

Cláusula 7.ª

Deveres gerais das partes

1- A EMEM e o/a trabalhador/a devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

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

Cláusula 8.ª

Deveres da EMEM

1- A EMEM deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade;

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do/a trabalhador/a, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do/a trabalhador/a que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos/as trabalhadores/as;

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado o registo dos/as trabalhadores/as com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

k) Cumprir as disposições do presente AE;

l) Não exigir dos/as trabalhadores/as a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

m) Fornecer aos/às trabalhadores/as, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

n) O processo do/a trabalhador/a pode ser, a todo o tempo, consultado pelo/a próprio/a ou mediante autorização deste/a, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos/as trabalhadores/as, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente, no que se refere à reserva da intimidade da vida provada e familiar;

o) Emitir, a solicitação do/a trabalhador/a, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da EMEM, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo/a trabalhador/a);

p) A EMEM deverá prestar aos/às subscritores/as do acordo todas as informações e esclarecimentos quanto ao cumprimento deste AE.

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

3- A EMEM deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- A EMEM deve afixar nas instalações da empresa em local de fácil acesso, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo, toda essa legislação.

5- A EMEM garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas ao/à trabalhador/a.

6- O previsto no número anterior não exonera o/a trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a EMEM formação adequada nestas matérias.

7- É dever da EMEM providenciar o aperfeiçoamento profissional dos/as trabalhadores/as, designadamente fomentando a frequência de formação profissional:

a) A EMEM deve elaborar em cada ano um plano de formação;

b) A EMEM obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas;

c) As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho;

d) Sem prejuízo da alínea anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o/a trabalhador/a manifeste interesse em frequentar as referidas ações de formação;

e) A EMEM deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

Cláusula 9.ª

Deveres do/a trabalhador/a

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o/a trabalhador/a deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os/as superiores/as hierárquicos/as, os/as companheiros/as de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da EMEM;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da EMEM, do conselho de administração e dos/as seus/suas superiores/as hierárquicos/as, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente velar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos/as representantes dos/as trabalhadores/as eleitos/as para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE;

l) Prestar aos seus/suas colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes/as últimos/as para o exercício da sua atividade;

m) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existentes, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

n) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

o) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

p) Utilizar os instrumentos e equipamento que a tal sejam obrigados, em ordem de serviço;

q) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

r) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados/as a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do/a próprio/a trabalhador/a em procedimento disciplinar ou processo judicial.

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

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os/as trabalhadores/as com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador/a, têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;

b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os/as demais trabalhadores/as em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da EMEM sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;

c) Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos/as trabalhadores/as seus/suas subordinados/as, segundo padrões de equilíbrio relativo;

d) Velar para que o trabalho dos/das seus/suas subordinados/as seja executado com zelo e diligência;

e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;

f) Tratar com urbanidade os/as trabalhadores/as sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma tão reservada quanto possível.

Cláusula 10.ª

Garantias do/a trabalhador/a

É proibido à EMEM:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o/a trabalhador/a para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele/a ou dos/das companheiros/as;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

e) Mudar o/a trabalhador/a para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o/a trabalhador/a para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador/a para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;

h) Obrigar o/a trabalhador/a a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ele/a indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos/às seus/suas trabalhadores/as;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o/a trabalhador/a, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.ª

Equipamento individual

1- Compete à EMEM fornecer as fardas e demais equipamentos individuais de trabalho, sendo o/a trabalhador/a responsável pela utilização devida dos mesmos com zelo e cuidado.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local de trabalho e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.

3- A EMEM suportará os encargos com a substituição das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, deteriorados em função do uso «normal» ou pela ocorrência de acidente/ incidente cuja responsabilidade não possa ser imputada ao/à trabalhador/a.

CAPÍTULO IV

Constituição da relação de trabalho

Cláusula 12.ª

Noção de período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 13.ª

Duração do período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos/as trabalhadores/as;

b) 180 dias para os/as trabalhadores/as que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os/as que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador/a que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

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

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

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

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

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

6- A antiguidade do/a trabalhador/a conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 14.ª

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do/a trabalhador/a, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 15.ª

Denúncia do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 16.ª

Comissão de serviço

1- Os/As trabalhadores/as da EMEM poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional, em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do/a trabalhador/a.

Cláusula 17.ª

Constituição da relação de trabalho e preenchimento de vagas

1- A admissão de trabalhadores/as realizar-se-á mediante a celebração de contratos individuais de trabalho.

2- Os requisitos gerais de admissão, são os seguintes:

3- Idade igual ou superior a 18 anos;

4- Habilitações literárias e/ou profissionais exigidas para a função;

5- Inexistência de impedimento legal;

6- Aptidão psicofísica para o desempenho da função, apurada em exame médico;

7- Aceitação do presente AE, do código deontológico e de ética e demais regulamentos internos em vigor, como partes integrantes do contrato individual de trabalho.

8- Os requisitos específicos de admissão são os seguintes:

9- Para a categoria de agente de fiscalização de estacionamento só serão admitidos/as candidatos/as com o 12.º ano de escolaridade e com certificado de formação de agente de fiscalização de estacionamento com aproveitamento, ou com o 9.º ano de escolaridade mas com exercício da função, comprovada, pelo período de três anos;

10- A EMEM pode solicitar aos/às candidatos/as elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

11- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os/as trabalhadores/as da EMEM não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

12- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos/às candidatos/as que já sejam trabalhadores/as na EMEM.

Cláusula 18.ª

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da EMEM não prejudica a autonomia técnica do/a trabalhador/a inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 19.ª

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato que justifique o exercício de funções ao serviço da EMEM.

2- Quando o título profissional é retirado ao/à trabalhador/a, por decisão que já não admite recurso, a EMEM deverá procurar outro posto de trabalho que possa ser atribuído ao/à trabalhador/a, desde que tal se revele adequado e eficiente para a atividade da empresa.

3- Caso ao posto de trabalho encontrado nos termos do número anterior corresponda uma retribuição inferior àquela que o/a trabalhador/a vinha auferindo, a alteração de posto de trabalho só ocorrerá mediante acordo do/a trabalhador/a e após autorização concedida pelas autoridades laborais.

4- Caso a alteração de posto de trabalho não seja possível, nos termos dos números anteriores da presente cláusula, o contrato de trabalho caducará.

Cláusula 20.ª

Carreiras e categorias profissionais

1- Os/As trabalhadores/as da EMEM são integrados/as num dos cargos, carreiras e categorias previstas no anexo I, em conformidade com o tempo de serviço nas funções efetivamente desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os conteúdos funcionais serão os previstos no anexo I, sem prejuízo de os/as trabalhadores/as poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional, desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior confere ao/à trabalhador/a, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

4- A admissão de novo/a trabalhador/a integrará sempre o primeiro nível do escalão remuneratório correspondente à categoria profissional, com exceção dos casos em que a experiência profissional comprovada e por deliberação do conselho de administração seja determinada a integração em nível remuneratório diferente, limitada ao nível III do respetivo escalão remuneratório da categoria correspondente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 21.ª

Local de trabalho

1- O local de trabalho dos/as trabalhadores/as é a área do município da Maia, incluindo cada uma das instalações que a EMEM, tenha ou venha a possuir dentro da mesma.

2- Os/As trabalhador/a realizam deslocações para fora do município da Maia, no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a EMEM entenda necessários, sendo por esta assegurado o transporte dos mesmos.

3- No caso de trabalhadores/as relativamente aos quais, em situação excecional determinada pela EMEM, não seja imprescindível, possível, ou conveniente iniciar a sua jornada de trabalho nas instalações da EMEM, considera-se que a chegada ao local de trabalho se verifica no primeiro local em que ocorra prestação de serviço e saída do local de trabalho a do último local em que essa prestação suceda.

Cláusula 22.ª

Transferência do local de trabalho

1- A EMEM pode transferir o/a trabalhador/a para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da EMEM o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o/a trabalhador/a.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

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

4- O empregador deve custear as despesas do/a trabalhador/a decorrente do acréscimo dos custos de deslocação.

5- No caso de transferência definitiva que cause prejuízo sério ao trabalhador:

a) O trabalhador contratado pela EMEM, pode resolver o contrato, tendo direito à compensação legalmente prevista;

b) Os trabalhadores a exercerem funções na EMEM, em qualquer regime de mobilidade, poderão pôr unilateralmente termo ao regime de mobilidade.

Cláusula 23.ª

Transferência a pedido do/a trabalhador/a

1- O/A trabalhador/a vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido/a, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da EMEM, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família, no momento em que se efetive a transferência;

c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o/a trabalhador/a requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a EMEM apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o/a trabalhador/a tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 24.ª

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- A EMEM deve comunicar a transferência ao/à trabalhador/a, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

SEÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas semanais e 7 (sete) horas diárias.

2- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.ª

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, ou de outras legalmente aplicáveis, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 (duas) horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Com o acordo do/a trabalhador/a, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou alargado, quando tal se mostre favorável aos/às trabalhadores/as ou necessário para o regular e eficaz funcionamento da EMEM.

Cláusula 27.ª

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à EMEM determinar o horário de trabalho do/a trabalhador/a, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a EMEM deve:
a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do/a trabalhador/a;
b) Facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
c) Facilitar ao/à trabalhador/a a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.
3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os/as delegados/as sindicais devem ser consultados/as previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.
4- Havendo na empresa trabalhadores/as que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 28.ª

Mapa de horário de trabalho

1- A EMEM elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:
a) Firma ou denominação;
b) Atividade exercida;
c) Sede e local de trabalho dos/as trabalhadores/as a que o horário respeita;
d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da EMEM ou de estabelecimento desta última;
e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.
2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos/as os/as trabalhadores/as, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos/as trabalhadores/as cujo regime seja diferente do estabelecido para os/as restantes.
3- A EMEM está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os /as trabalhadores/as, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 29.ª

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.
2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos/às trabalhadores/as envolvidos/as e à comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos/às delegados/as sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.
3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em impresso próprio com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos/as trabalhadores/as referida no número anterior, e a EMEM não recorra a este regime mais de três vezes por ano.
4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho e organização de tempos de trabalho

Cláusula 30.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão se adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:
a) Horário normal;
b) Horário flexível;
c) Horário diversificado.

Cláusula 31.ª

Horário normal

Entende-se por horário normal aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 32.ª

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao/à trabalhador/a gerir os seus tempos de trabalho, fora do período coberto pelas plataformas fixas, dependendo de autorização prévia da EMEM.

2- Serão fixadas ao/à trabalhador/a 2 (duas) plataformas fixas, as quais não podem ter, no seu conjunto duração inferior a quatro horas e meia, e isoladamente duração inferior a 2 (duas) horas.

3- Na gestão dos tempos de trabalho feita pelo/a trabalhador/a, este não pode ultrapassar uma média semanal de 35 (trinta e cinco) horas, num período de referência de 1 (um) mês.

4- No final do período de referência previsto no número anterior, é efetuado o apuramento de horas prestadas pelo trabalhador, dando lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho e reportado ao último ou últimos dias do período de referência a que o débito respeita;

b) À atribuição de crédito de horas, pelo período prestado em acréscimo, a contar no período de referência seguinte àquele que lhe deu origem.

5- Para efeitos do disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 4, o total de faltas e ausências serão reportadas ao último ou últimos dias do período de referência a que o débito respeita.

6- Em serviços com mais de um/a trabalhador/a, as plataformas fixas serão definidas de forma a que, por cada função, cubram todo o período de funcionamento dos serviços.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, serão considerados os horários de trabalho de todos os/as trabalhadores/as do serviço com as mesmas ou idênticas funções.

8- Os/As trabalhadores/as sujeitos/as ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

Cláusula 33.ª

Horários diversificados

Consideram-se horários diversificados aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores/as, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 34.ª

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente AE, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observados os procedimentos previstos na lei.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e quarenta e cinco horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

4- A EMEM pode ainda celebrar acordos de adaptabilidade individual, no qual se defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 e 3 da presente cláusula.

5- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta da EMEM, a qual se presume aceite caso o/a trabalhador/a não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, por motivos indispensáveis ao funcionamento do serviço ou quando circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente para fazer face a aumentos do volume de trabalho, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas por dia, não podendo ultrapassar 45 horas por semana, mediante acordo com o/a trabalhador/a, a celebrar por escrito, tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo constar do acordo a celebrar com o/a trabalhador/a.

Cláusula 35.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o/a trabalhador/a que se encontre no exercício de cargo de direção e de chefia intermédia, tendo em conta as funções de confiança em causa.

2- Os/As trabalhadores/as isentos/as de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, aos feriados ou a descanso diário.

Cláusula 36.ª

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela EMEM.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a EMEM;

c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 2 da cláusula 26.ª;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;

e) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que por iniciativa, ou com a concordância do/a trabalhador/a;

f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, total ou parcial, da EMEM, nos termos previstos na lei.

Cláusula 37.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades dos serviços, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O/A trabalhador/a é obrigado/a a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela EMEM, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 38.ª

Limites de duração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador/a:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

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

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

Cláusula 39.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 40.ª

Registo de assiduidade e pontualidade

1- A assiduidade e a pontualidade são objeto de aferição através de um sistema de registo biométrico de entradas e saídas.

2- A regularização do registo poderá ser efetuada, em casos excecionais, através de impresso próprio, mediante validação do respetivo superior hierárquico.

3- A falta de registo equivale a não prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 41.ª

Duração do período das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- O/a trabalhador/a terá ainda direito ao gozo do dia de aniversário, sem perda de retribuição, nos seguintes termos:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível a dispensa de serviço no dia de aniversário, ou no caso de o dia de aniversário coincidir com dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou dia feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, a gozar no dia útil seguinte;

b) Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte, salvo se, por motivos de serviço, não for possível a dispensa, caso em que deverá ser acordado outro dia;

c) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro será concedida dispensa no dia útil imediatamente a seguir ao dia 28 de fevereiro, em que festejam o aniversário, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, com a faculdade de poder gozar o dia, sempre que o aniversário seja em dia não útil, transferindo-se tal faculdade para o primeiro dia útil.

3- Ao período de férias previsto no número 1 podem ainda acrescer 2 dias de férias, sempre que o trabalhador goze a totalidade dos seus dias de férias em época baixa, considerando-se como tal o período que medeia entre 1 de outubro e 30 de abril, devendo o gozo desses dias ocorrer no mesmo período.

Cláusula 42.ª

Feriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado o feriado municipal da Maia.

Cláusula 43.ª

Tolerância de ponto

1- As tolerâncias de ponto, concedidas aos/às funcionários/as municipais da Maia, nos dias abaixo indicados, aplicam-se à EMEM, após aprovação do conselho de administração:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) 24 dezembro;

c) 31 dezembro.

2- A EMEM pode, mediante decisão expressa do conselho de administração, conceder dispensa do trabalho ou tolerância de ponto aos/às seus/suas trabalhadores/as, em datas específicas.

3- Os/As trabalhadores que por razões de serviço não possam gozar das tolerâncias de ponto ou dispensas do trabalho nos dias definidos pelo conselho de administração, poderão gozar o período correspondente em data da sua conveniência, a comunicar com antecedência aos serviços da EMEM.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 44.ª

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador/a do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do/a trabalhador/a por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 45.ª

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do Código do Trabalho;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador/a, nos termos do regime legal da parentalidade;

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

g) A de trabalhador/a eleito/a para estrutura de representação coletiva dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

Cláusula 46.ª

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O/A trabalhador /a pode faltar justificadamente:

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

b) 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 *a)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 47.ª

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O/A trabalhador/a tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o/a trabalhador/a.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a EMEM pode exigir ao/à trabalhador/a:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 48.ª

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato/a a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 49.ª

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- A EMEM pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao/à trabalhador/a prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do/a trabalhador/a é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à EMEM de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 50.ª

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do/a trabalhador/a, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o/a trabalhador/a beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o/a trabalhador/a tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista na cláusula 47.ª;

d) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 51.ª

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do/a trabalhador/a.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, a EMEM pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, a EMEM pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 52.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do/a trabalhador/a comunicada à EMEM, não podendo essa renúncia implicar que o/a trabalhador/a fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 53.ª

Retribuição/função

As retribuições e definição de funções para os/as trabalhadores/as abrangidos por este AE são as constantes do anexo I e II.

Cláusula 54.ª

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (*RH*) é a seguinte:

$RH = (RM \times 12) / (52 \times n)$

em que *RM* corresponde à retribuição base mensal, e *n* corresponde ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 55.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

A retribuição por isenção de horário de trabalho não pode ser inferior a:

a) 25 % da retribuição base em caso de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 13 % da retribuição base nas demais modalidades de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 56.ª

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o/a trabalhador/a receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o/a trabalhador/a tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base mensal, a ser pago no mês de junho.

Cláusula 57.ª

Subsídio de Natal

1- O/A trabalhador/a tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2- O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 58.ª

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago nos termos definidos por lei.

Cláusula 59.ª

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago de acordo com a lei em vigor.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;

b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalhado dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 60.ª

Subsídio de refeição

Os /As trabalhadores/as da EMEM têm direito a um subsídio de refeição diário por dia completo de trabalho, atualmente fixado em 6,00 € (seis euros), pago através de cartão refeição.

Cláusula 61.ª

Ajudas de custo por deslocações em serviço

Os/As trabalhadores/as ao serviço da EMEM terão direito a ajudas de custo por deslocações em serviço nos termos previstos para a Administração Pública.

CAPÍTULO IX

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 62.ª

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os/As trabalhadores/as com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à EMEM, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O/A trabalhador/a que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior deve pagar à EMEM uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondentes ao período em falta, sem prejuízo por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO X

Segurança e medicina no trabalho

Cláusula 63.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- A EMEM assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos/às trabalhadores/as e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança na EMEM tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- É dever de todos os/as trabalhadores/as da EMEM participarem nas formações de segurança e saúde no trabalho, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

Cláusula 64.ª

Medicina no trabalho

Todos/as os/as trabalhadores/as da EMEM ficam sujeitos/as, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, quando para tal forem convocados/as.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 65.ª

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobrevigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 66.ª

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 67.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão paritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, bem como propor novas categorias profissionais.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos de cada uma das associações sindicais signatárias, e com igual número de elementos por parte da EMEM.

3- A comissão paritária reunirá na sede da EMEM, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às restantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

Cláusula 68.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Cláusula 69.ª

Cláusulas de expressão pecuniária

As cláusulas de expressão pecuniária constantes do presente acordo, e nomeadamente do anexo II, têm efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdos funcionais, progressões e avaliação de desempenho

Categorias profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Classificação profissional

1- Os/As trabalhadores/as da EMEM são integrados/as numa das categorias previstas no anexo I, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os conteúdos funcionais serão os previstos no anexo I sem prejuízo de os/as trabalhadores/as poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- Caso exista a necessidade de criar uma nova categoria nos termos do número 1, a EMEM compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao/à trabalhador/a, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

5- A admissão de trabalhador/a será efetuada para o primeiro nível e posição do escalão remuneratório, com exceção dos casos em que a experiência profissional comprovada e por deliberação do conselho de administração seja determinada a integração em nível remuneratório diferente, limitada ao nível III do respetivo escalão remuneratório da categoria correspondente.

Artigo 2.º

Mapa de pessoal

1- O mapa de pessoal fixa o número de lugares efetivos.

2- Deve ser afixado em local de acesso a todos/as os/as trabalhadores/as.

Artigo 3.º

Grupos de pessoal

O mapa de pessoal compreenderá os seguintes cargos, carreiras e categorias, após as reclassificações a efetuar:

Grupo I - Direção:

Diretor/a geral.

Grupo II - Dirigentes intermédios:

Coordenador/a do serviço administrativo-financeiro/a e contratação pública;
Coordenador/a do serviço de recursos humanos e jurídico.

Grupo III - Técnicos/as superiores:

Técnico/a superior de contabilidade;
Técnico/a superior jurista;
Técnico/a superior de secretariado e administração.

Grupo IV - Técnicos/as administrativos.

Grupo V - Encarregados/as:
Encarregado/a de agentes de fiscalização do estacionamento;
Encarregado/a de agentes de fiscalização;
Encarregado/a dos serviços de manutenção.

Grupo VI - Agentes:

Agente principal de fiscalização de estacionamento;
Agente de fiscalização de estacionamento;
Agente de fiscalização.

Grupo VII - Assistentes.

Grupo VIII - Auxiliares.

Artigo 4.º

Mobilidade do pessoal

1- A afetação do pessoal será determinada pelo responsável máximo da empresa.
2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada serviço é da competência da respetiva direção ou chefia.

SECÇÃO II

Regime de progressão e promoção

Artigo 5.º

Promoção

Os/As trabalhadores/as da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM, serão avaliados/as mensalmente, tendo em vista quer a sua valorização profissional e promoção, quer a melhoria dos serviços prestados, nos termos constantes do regulamento de avaliação de trabalhadores e trabalhadoras da EMEM.

Artigo 6.º

Progressão

1- A progressão na carreira verifica-se sempre mediante deliberação do conselho de administração, podendo ocorrer em duas situações:
a) Permanência de três anos no escalão imediatamente anterior, ou
b) Independentemente do lapso temporal decorrido desde a última progressão, por iniciativa do conselho de administração, com base em mérito excecional.
2- A progressão do diretor geral ocorre sob proposta do membro do conselho de administração responsável pelos recursos humanos.

Artigo 7.º

Valorização profissional dos trabalhadores

As remunerações base dos trabalhadores serão atualizadas, anualmente, com um acréscimo a definir pelo conselho de administração que, no mínimo, será correspondente ao valor da atualização salarial aprovada, nesse caso, para os vencimentos da função pública.

SECÇÃO III

Comissão de serviço

Artigo 8.º

Comissão de serviço

1- Os/As trabalhadores/as da EMEM poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do/a trabalhador/a.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

Artigo 9.º

Cessação da comissão de serviço

1- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

2- Cessando a comissão de serviço, o/a trabalhador/a tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que entretanto tenha sido promovido/a.

Artigo 10.º

Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

Artigo 11.º

Direito de acesso na carreira

1- Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o/a trabalhador/a tem direito, findo o exercício das respetivas funções, ao provimento automático no nível superior dentro da sua carreira a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

2- No caso de o trabalhador atingir o nível máximo será reposicionado nos respetivos escalões desse nível.

3- Os/As trabalhadores/as que beneficiem do disposto nos números anteriores têm direito à remuneração pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

Artigo 12.º

Reclassificações

1- Os/As trabalhadores/as da EMEM serão objeto de reclassificação, integrando as categorias profissionais constantes do mapa de quadro de pessoal, adequadas ao conteúdo funcional e às funções efetivamente exercidas e/ou a exercer.

Mapa de quadro de pessoal e conteúdo funcional

Grupo I - Direção

A - Diretor/a geral

É o/a trabalhador/a que gere as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, nomeadamente:

a) Submeter a deliberação do conselho de administração, devidamente instruídos e informados, os assuntos que dependam da sua resolução;

b) Propor ao conselho de administração tudo o que seja da competência deste órgão;

c) Colaborar na elaboração dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas;

d) Estudar os problemas de que seja encarregado pelo conselho de administração ou pelo seu presidente e propor as soluções adequadas;

e) Promover a execução das deliberações do conselho de administração;

f) Definir os objetivos de atuação da empresa, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;

g) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;

h) Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica dos serviços prestados;

i) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na empresa e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;

j) Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;

k) Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para o cumprimento dos objetivos da empresa, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores;

l) Proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa.

Grupo II - Dirigentes intermédios

B - Coordenador/a do serviço administrativo-financeiro e contratação pública:

a) Apoia a direção;

b) Estuda os assuntos de que seja encarregado/a pelo diretor/a geral e propõe as soluções adequadas, preparando as questões por ele/a a decidir;

c) Estuda, organiza e dirige nos serviços que coordena, as atividades que lhe são próprias;

d) Recebe e distribui pelos serviços a correspondência a eles referente após despacho do/a diretor/a geral;

e) Divulga junto dos/as trabalhadores/as os documentos internos e as normas de procedimento a adotar;

f) Executa atividades de cariz técnico, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade, nomeadamente, estudar e elaborar projetos ou documentação e transmitir informação, atendendo às normas e requisitos técnicos específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão e ao desenvolvimento das atividades da empresa;

g) Colabora na elaboração e execução dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas e outros de caráter obrigatório de âmbito administrativo-financeiro;

h) Emite, após autorização do/a diretor/a geral certidões de documentos arquivados na respetiva empresa, bem como a restituição de documentos aos interessados;

i) Propõe a aquisição de equipamento e materiais, elaborando os respetivos procedimentos concursais no âmbito da contratação pública;

j) Estabelece contatos institucionais e com clientes e fornecedores;

k) Exerce, dentro do(s) serviço(s) que chefia e nos limites da sua competência, funções de chefia, orientação e fiscalização das funções do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do(s) serviços(s) segundo as orientações e fins definidos;

l) Apoia a administração na elaboração de documentos a submeter à apreciação da assembleia geral.

C - Coordenador/a do serviço de contraordenações, recursos humanos e jurídico:

a) Apoia a direção;

b) Estuda os assuntos de que seja encarregado/a pelo diretor/a geral e propõe as soluções adequadas, preparando as questões por ele/a a decidir;

c) Estuda, organiza e dirige nos serviços que coordena, as atividades que lhe são próprias;

d) Divulga junto dos/as trabalhadores/as os documentos internos e as normas de procedimento a adotar;

e) Executa atividades de cariz técnico, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica como tal reconhecidas pela empresa, nomeadamente, estudar e elaborar projetos ou documentação e transmitir pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão e ao desenvolvimento das atividades da empresa;

f) Exerce, dentro do(s) serviço(s) que chefia e nos limites da sua competência, funções de chefia, orientação e fiscalização das funções do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do(s) serviços(s) segundo as orientações e fins definidos;

g) Propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços que coordena e executa outras funções semelhantes;

h) Identifica as necessidades de formação específica dos/as trabalhadores/as e propõe a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades;

i) Orienta, controla e avalia o desempenho e a eficiência dos recursos humanos sendo responsável pelo controlo da assiduidade e pontualidade dos/as trabalhadores/as, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;

j) Apoia e presta assessoria à direção e ao conselho de administração, nomeadamente, na elaboração das agendas e atas das reuniões.

Grupo III - Técnicos/as superiores/as

Técnicos superiores: Tem habilitações ao nível do ensino superior e desempenham funções de elevada complexidade técnica que implicam conhecimentos especializados.

A - Técnico/a de contabilidade:

a) Executa atividades de cariz técnico de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica como tal reconhecidas pela empresa.

b) Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa:

c) Analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza;

d) 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;

e) 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;

f) Contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos;

g) Calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos;

h) 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;

i) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades:

j) Preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor;

k) 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;

l) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios;

m) Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística;

n) É responsável pelo processamento salarial.

B - Técnico superior jurista:

a) Colabora diretamente com a coordenação dos recursos humanos e jurídico, em tudo o que lhe for solicitado;

b) Colabora diretamente com a coordenação do serviço financeiro e de contratação pública, em tudo o que diz respeito à contratação pública;

c) Faz a gestão das reclamações;

d) Participa na instrução e decisão dos processos de contraordenação;

e) Emite pareceres e redige documentos internos relativamente a questões laborais e/ou de recursos humanos;

f) É instrutor/a dos processos disciplinares que a entidade empregadora decida instaurar.

C - Técnico/a superior de secretariado e administração:

a) Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um serviço ou departamento da empresa nomeadamente:

i) Processar textos vários;

ii) Traduzir relatórios e cartas;

iii) Preparar processos compilando informação e documentação necessárias;
iv) Atender telefonemas;
v) Receber visitante;
vi) Contatar clientes e fornecedores;
vii) Preencher impressos;
viii) Enviar documentos através de correio e correio eletrónico;
ix) Organizar e manter diversos ficheiros e dossiers.

b) Executa as tarefas mais exigentes descritas para o/a técnico administrativo/a no serviço a que está alocado, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório, nomeadamente:

c) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório;

d) Receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma;

e) Efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida;

f) Arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo;

g) Procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados.

h) Prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, designadamente, requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros;

i) Regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários ao funcionamento dos serviços da empresa a que está alocado, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, stocks e aprovisionamento.

j) 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.

l) Assegura a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja alocado, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito;

m) Atende e esclarece, interna e externamente, sobre questões específicas da área em que se integra; Assegura o serviço externo de expedição de correio;

n) Colabora diretamente com os recursos humanos, designadamente, no planeamento da formação a ministrar aos trabalhadores e, ainda, no cumprimento de todas as obrigações legais que dizem respeito à saúde e segurança no trabalho;

o) Colabora diretamente com a coordenação do serviço financeiro e de contratação pública, designadamente, no que diz respeito aos procedimentos concursais abertos pela Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM.

p) Pode exercer funções de apoio administrativo e/ou secretariado a chefias e quadros técnicos.

Grupo IV - Técnico/a administrativo/a

a) Executa as tarefas mais exigentes descritas para o/a assistente administrativo/a no serviço a que está alocado, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório, nomeadamente:

b) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório;

c) Receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma;

d) Efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida;

e) Arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo;

f) Procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;

g) Prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, designadamente, requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros;

h) Regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários ao funcionamento dos serviços da empresa a que está alocado, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, stocks e aprovisionamento;

i) 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;

j) Assegura a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja alocado, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito;

k) Atende e esclarece, interna e externamente, sobre questões específicas da área em que se integra;

l) Assegura o serviço externo de expedição de correio;

m) Pode exercer funções de apoio administrativo e/ou secretariado a chefias e quadros técnicos.

Grupo V - Encarregados/as

A - Encarregado/a de agentes de fiscalização de estacionamento:

a) Gere, orienta e supervisiona a atividade desenvolvida por grupos ou equipas de agentes de fiscalização de estacionamento:

b) Vigia e controla as áreas de estacionamento e assegura a fiscalização e notificação do cumprimento das disposições do Código da Estrada, das normas constantes de legislação complementar e dos regulamentos e posturas municipais relativos ao estacionamento público pelos veículos estacionados;

c) Assegura a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções;

d) Presta apoio e informação aos utentes;

e) Verifica e regista o estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, sendo responsável pela comunicação das ocorrências e reparação ou reposição dos elementos em falta;

f) Elabora as informações das ocorrências relativas ao estado de conservação e funcionamento dos equipamentos, da sinalização existente e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEM e com os agentes policiais em serviço nessas áreas;

g) Assegura as operações de coleta;

h) Quando necessário, em situações ocasionais, pode assegurar funções de agente de fiscalização;

i) Assegura a informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa, quando solicitado;

j) Elabora as escalas de fiscalização dos agentes de fiscalização de estacionamento, nomeadamente, a das operações de coleta;

k) É responsável pela gestão do stock de peças e outros materiais necessários ao normal funcionamento das zonas de fiscalização.

B - Encarregado/a de fiscalização:

a) Gere, orienta e supervisiona a atividade desenvolvida por grupos ou equipas de agentes de fiscalização;

b) Vigia e controla parque(s) de estacionamento ou áreas de estacionamento, fazendo cumprir os respetivos regulamentos municipais;

c) Assegura a fiscalização do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados, a cobrança das tarifas e o apoio e informação aos utentes;

d) Verifica e regista as receitas e o estado de conservação e funcionamento dos equipamentos, da sinalização existente e da utilização do espaço de estacionamento, sendo responsável pela comunicação das ocorrências e reparação ou reposição dos elementos em falta, bem como a articulação com outros agentes da EMEM e com os agentes policiais em serviço na área de localização do parque;

e) Assegura a informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa;

f) Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de agente de fiscalização de estacionamento;

g) Elabora as escalas dos agentes de fiscalização;

h) É responsável pela gestão do stock de peças e outros materiais necessários ao normal funcionamento do(s) parques de estacionamento.

C - Encarregado/a dos serviços de manutenção:

a) Coordena e executa todas as atividades e trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica;

b) Coordena a atividade dos/as auxiliares de manutenção, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles/as profissionais;

c) Assegura a manutenção e limpeza dos veículos automóveis da empresa;

d) Pode efetuar a carga e transporte de volumes e mercadorias, adquirir materiais necessários ao economato da empresa e efetuar recolhas e entregas de documentação;

e) É responsável pelo estado de conservação e funcionamento dos equipamentos, da sinalização existente e da utilização do espaço de estacionamento, e pela reparação ou reposição dos elementos em falta, articulando com outros agentes da EMEM.

Grupo IV - Agentes

Agente principal de fiscalização de estacionamento.
Agente de fiscalização de estacionamento.
Agente de fiscalização.

A - Agente principal de fiscalização de estacionamento:
a) Auxilia diretamente o encarregado dos agentes de fiscalização;
b) Verifica e regista o estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, sendo responsável pela comunicação das ocorrências e reparação ou reposição dos elementos em falta;
c) Elabora as informações das ocorrências relativas ao estado de conservação e funcionamento dos equipamentos, da sinalização existente e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEM e com os agentes policiais em serviço nessas áreas;
d) Assegura as operações de coleta;
e) Exerce todas as funções de fiscalização exercidas pelos agentes de fiscalização de estacionamento.

B - Agente fiscalização de estacionamento:
a) Vigia e controla as áreas de estacionamento e assegura a fiscalização e notificação do cumprimento das disposições do Código da Estrada, das normas constantes de legislação complementar e dos regulamentos e posturas municipais relativos ao estacionamento público pelos veículos estacionados;
b) Assegura a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções;
c) Presta apoio e informação aos utentes;
d) Verifica e regista o estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente;
e) Informa das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMEM e com os agentes policiais em serviço nessas áreas;
f) Assegura as operações de coleta;
g) Quando necessário, em situações ocasionais, pode assegurar funções de agente de fiscalização de parque;
h) Assegura a informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa, quando solicitado.

C- Agente de fiscalização
a) Desempenha funções de atendimento e suporte ao cidadão/utente que impliquem um nível de conhecimento específico sobre os procedimentos e regulamentos, quer no parque de estacionamento, quer através de atendimento telefónico ou eletrónico e da prestação de esclarecimentos e informações;
b) Recebe e resolve reclamações, reportando às coordenações e à direção o conteúdo e resolução das mesmas.

Grupo V - Assistentes

A - Assistente administrativo/a:
a) Desempenha funções de atendimento e suporte ao cidadão/utente que impliquem um nível de conhecimento específico sobre os procedimentos e regulamentos, quer no parque de estacionamento, quer através de atendimento telefónico ou eletrónico e da prestação de esclarecimentos e informações;
b) Recebe e resolve reclamações, reportando às coordenações e à direção o conteúdo e resolução das mesmas.

Grupo VI - Auxiliares

I - Auxiliar de manutenção
a) Procede a trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica;
b) Executa, ainda o serviço de limpeza das instalações.
c) Pode assegurar outras tarefas não especializadas para que seja solicitado.

ANEXO II

	2023	2024	2025	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	32	35	36	37	38	39	40	42	44	46	48	50	52	54	56	60	64	65
Posições Remuneratórias		RMMG 900€																																												
Remuneração	760,00	810,00	960,00	985,00	1010,00	1060,00	1110,00	1160,00	1210,00	1260,00	1310,00	1360,00	1410,00	1460,00	1510,00	1560,00	1610,00	1660,00	1710,00	1760,00	1810,00	1860,00	1910,00	1960,00	2010,00	2060,00	2110,00	2160,00	2210,00	2260,00	2310,00	2360,00	2410,00	2460,00	2560,00	2660,00	2760,00	2860,00	2960,00	3060,00	3160,00	3260,00	3460,00	3660,00	3860,00
Diretor Geral																										I 2060,00				II 2260,00				III 2460,00		IV 2660,00		V 2860,00		VI 3060,00		VII 3260,00	VIII 3460,00	IX 3660,00	X 3860,00
Dirigente Intermédio												I 1360,00			II 1560,00			III 1760,00				IV 1960,00				V 2160,00				VI 2360,00			VII 2560,00		VIII 2760,00		IX 2960,00		X 3160,00				
Técnico/a Superior					I 1060,00			II 1260,00				III 1460,00			IV 1660,00			V 1860,00				VI 2060,00			VII 2260,00				VIII 2460,00		IX 2660,00		X 2860,00										
Técnico/a Administrativo/a					I 1060,00			II 1210,00				III 1360,00			IV 1510,00			V 1660,00			VI 1810,00			VII 1960,00		VIII 2110,00		IX 2260,00			X 2410,00													
Encarregado/a					I 1060,00			II 1210,00				III 1360,00			IV 1510,00			V 1660,00			VI 1810,00			VII 1960,00		VIII 2110,00		IX 2260,00			X 2410,00													
Agente Principal de Fiscalização do Estacionamento			I 985,00			II 1110,00			III 1260,00				IV 1410,00			V 1560,00			VI 1710,00			VII 1860,00			VIII 2010,00			IX 2160,00			X 2310,00													
Agente de Fiscalização do Estacionamento			I 960,00		II 1010,00	III 1110,00			IV 1260,00				V 1410,00			VI 1560,00			VII 1710,00			VIII 1860,00			IX 2010,00			X 2160,00																
Agente de Fiscalização		I 810,00		II 985,00	III 1060,00		IV 1160,00		V 1260,00			VI 1360,00		VII 1460,00		VIII 1560,00		IX 1660,00		X 1760,00																								
Assistente Administrativo/a		I 810,00	II 960,00		III 1010,00		IV 1110,00		V 1210,00		VI 1310,00		VII 1410,00		VIII 1510,00		IX 1610,00		X 1710,00																								
Auxiliar de Manutenção	I RMMG	II 810,00	III 960,00		IV 1010,00		V 1110,00		VI 1210,00		VII 1310,00		VIII 1410,00		IX 1510,00		X 1610,00																												

Maia, 3 de fevereiro de 2023.

Pela Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia, EM:

Doutor Mário Nuno Alves de Sousa Neves, presidente do conselho de administração.
Ângelo Augusto Santos Oliveira, administrador executivo e segundo vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Manuel da Silva Braga, mandatário.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 53/2023, 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 Sidul Açúcares, Unipessoal L.da e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.da, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 39.ª

Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no Continente será abonada a importância diária de 86,60 € em 2023, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 126,00 € e 225,60 € em 2023, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço ..... 52,30 € em 2023;
Pelo almoço ou jantar ..... 22,70 € em 2023.

4- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 41.ª

Seguro

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 75 721,50 € em 2023.

3- (*Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 60.ª

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 137,60 € em 2023;

b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 225,50 € em 2023;
c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 442,20 € em 2023.
2 a 6- (*Mantém a redação em vigor*.)

Cláusula 63.ª

Diuturnidades

1 a 4- (*Mantém a redação em vigor*.)
5- O valor da 1.ª e da 2.ª diuturnidade, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respetivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2023 (€)
01 a 03	72,80
04	60,00
05	53,40
06	47,30
07 e seguintes	43,30

6- A terceira diuturnidade é de 42,90 € em 2023 para todos os trabalhadores.
7- A 4.ª diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.ª diuturnidade e é de 47,50 € em 2023 para todos os trabalhadores.
8- A 5.ª e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.ª diuturnidade e será de 47,50 € em 2023 para todos os trabalhadores.

Cláusula 66.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 113,30 € em 2023, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.
2- (*Mantém a redação em vigor*.)

Cláusula 68.ª

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2023 (€)
15 anos	513,00
25 anos	685,00
35 anos	1 002,00
40 anos	1 366,00
45 anos	1 650,00

Cláusula 84.ª

Serviços sociais

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor*.)

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24h00 e as 8h00 do dia seguinte, é de 12,80 € em 2023.
5- (*Mantém a redação em vigor*.)

Cláusula 85.ª

Subsídio escolar

1- (*Mantém a redação em vigor*.)
2- Os montantes a atribuir no ano escolar de 2023-2022 são os seguintes:

Ano escolar	2023-2023
1.º ciclo	39,30
2.º ciclo	84,30
3.º ciclo	164,70
Secundário	252,50
Universitário	747,10

ANEXO III

Enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
1	Profissional de engenharia de grau 6 Profissional de economia de grau 6
2	Profissional de engenharia de grau 5 Profissional de economia de grau 5
3	Profissional de engenharia de grau 4 Profissional de economia de grau 4 Diretor de serviços (escritórios)
4	Profissional de engenharia de grau 3 Profissional de economia de grau 3 Chefe de departamento ou serviços (escritórios)
5	Profissional de engenharia de grau 2 Profissional de economia de grau 2 Encarregado geral (açucareiros) Chefe de divisão (escritórios) Técnico administrativo principal qualificado (escritórios) Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos)

6	Profissional de engenharia de grau 1-B Profissional de economia de grau 1 Chefe de turno (açucareiros) Encarregado geral de armazéns (açucareiros) Encarregado (eletricistas) Técnico de eletrónica (eletricistas) Chefe de secção (escritórios) Contabilista (escritórios) Tesoureiro (escritórios) Técnico administrativo principal (escritórios) Secretário de administração principal (escritórios) Encarregado (metalúrgicos) Chefe de laboratório de rotina (químicos) Desenhador projetista (técnico de desenho) Chefe de secção de vendas (técnico de vendas)
7	Profissional de engenharia de grau 1-A Encarregado (açucareiros) Contramestre (açucareiros) Sub-encarregado (eletricistas e metalúrgicos) Técnico eletricista (eletricistas) Técnico metalúrgico (metalúrgicos) Secretário de administração (escritórios) Subchefe de secção (escritórios) Técnico administrativo (escritórios) Encarregado (fogueiros) Fogueiro chefe (fogueiros) Analista-chefe (químicos) Inspetor de vendas (técnico de vendas)
8	Supervisor (açucareiros) Oficial principal (açucareiros) Técnico de sala de controlo (açucareiros) Chefe de equipa (metalúrgicos e eletricistas) Oficial principal (metalúrgicos e eletricistas) Chefe de armazém (metalúrgicos) Serralheiro mecânico principal (metalúrgicos) Secretário de direção (escritórios) Escriturário principal (escritórios) Técnico de helpdesk (escritórios) Fogueiro-chefe (fogueiros) Fogueiro de 1.ª, mais de três anos Analista principal (químicos) Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) Vendedor especializado (técnico de vendas)

9	Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) Cozedor (açucareiros) Coordenador (açucareiros) Oficial (eletricistas) Escriturário de 1.ª (escritórios) Caixa (escritórios) Fogueiro de 1.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Fiel de armazém (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) Analista de 1.ª (químicos) Desenhador (técnico de desenho) Prospetor de vendas (técnico de vendas) Promotor de vendas (técnico de vendas)
10	Operador geral de embalagem Operador geral de processo Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) Fiel de balança (açucareiros) Chefe de ensaque, (açucareiros) Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) Escriturário de 2.ª (escritórios) Fogueiro de 2.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Analista de 2.ª (químicos)
11	Operador de 1.ª (açucareiros) Operador de empilhadores e similares (açucareiros) Pré-oficial do 2° ano (eletricistas) Escriturário de 3.ª (escritórios) Fogueiro de 3.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) Preparador e analista de 3.ª (químicos)
12	Operador de 2.ª (açucareiros) Pré-oficial do 1.º ano (eletricistas) Estagiário do 2.º ano (escritórios) Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos) Preparador estagiário do 2.º ano (químicos)
13	Auxiliar de limpeza (açucareiros) Ajudante do 1.º ano (eletricistas e metalúrgicos) Estagiário do 1.º ano (escritórios) Preparador estagiário do 1.º ano (químicos)
14	Aprendiz do 2.º ano (metalúrgicos e eletricistas)
15	Aprendiz do 1.º ano - 16 anos (metalúrgicos e eletricistas)

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	2023 (€)
1	3 490,00
2	3 086,00
3	2 544,00
4	2 139,00
5	1 852,00
6	1 584,00
7	1 419,00
8	1 320,00
9	1 252,00
10	1 179,00
11	1 109,00
12	1 051,00
13	977,00
14	867,00
15	782,00

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Texto consolidado

Revisão salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.da, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A proposta de revisão ou denúncia pode ser feita por qualquer das partes, deve ser apresentada por escrito à outra parte, até dois meses antes do termo da vigência que estiver em curso, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5- Decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, o presente AE, caso não seja alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de dois anos.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1- A admissão de trabalhadores depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional, constantes dos anexos I e II do presente AE.

2- A empresa dará preferência ao recrutamento interno, sem prejuízo de recrutar trabalhadores directamente do exterior.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico pago pela empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar e cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4- Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e, no mínimo, os direitos constantes do AE da Sidul Açúcares, Unipessoal L.da

5- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

6- À data de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos em vigor na empresa, bem como informação sobre o presente AE.

Cláusula 4.ª

Readmissão

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3- A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 5.ª

Período experimental

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

a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 11 a 15;

b) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 7 a 10;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;

d) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, haverá um período experimental, cuja duração será a que está prevista na lei.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 1, a empresa tem de dar um aviso prévio de respetivamente, 10 ou 15 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente ao prazo do aviso prévio em falta.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreende as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade conta-se desde o seu início.

Cláusula 6.ª

Contratos de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo apenas será admitida nas situações previstas na lei.

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

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

Cláusula 6.ª-A

Produção de efeitos do contrato a termo resolutivo, casos especiais

No caso de o contrato a termo resolutivo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, licença parental, acidente de trabalho, férias, ou outras licenças, 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 resolutivo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

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

Cláusula 7.ª

Categorias profissionais

1- As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por eles desempenhadas.

3- 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 retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

Cláusula 8.ª

Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2- Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo deve ser dado a conhecer aos trabalhadores.

3- A empresa promoverá as acções de formação necessárias aos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a sua actualização e valorização profissional.

4- O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 9.ª

Regime de promoções

1- Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe

a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.ª (Substituição temporária).

2- Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a empresa abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3- Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4- O concurso interno previsto no número 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

5- As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 10.ª

Relatório Único

A empresa, de acordo com a legislação em vigor, deve elaborar e enviar às entidades oficiais o Relatório Único, ou outro pelo qual venha a ser substituído, e remeter uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

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

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

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

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) 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;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e deste AE;

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

k) Manter permanentemente atualizado o registo dos trabalhadores com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) 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.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, 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 dadas directamente pelo empregador como as emanadas pelo superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no 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) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

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

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

e) Mudar o trabalhador para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 36.ª (Transferências de trabalhadores);

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;

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

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

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

k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança.

2- É garantido o direito à greve.

3- A violação, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador, previstas neste AE, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador, com direito a ser indemnizado.

Cláusula 14.ª

Regulamento interno

1- Dentro dos limites legais e os estipulados neste AE, compete à empresa elaborar o regulamento interno sobre a organização e disciplina do trabalho

2- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do seu conteúdo na empresa e locais de trabalho, de forma a possibilitar o seu pleno conhecimento em qualquer momento, pelos trabalhadores.

3- Na elaboração do regulamento interno, a empresa ouvirá a comissão de trabalhadores e na sua falta, os delegados sindicais.

4- O regulamento interno visa reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5- Os trabalhadores podem propor sugestões à empresa sobre os regulamentos internos.

6- Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

CAPÍTULO IV

Estrutura de representação coletiva de trabalhadores

SECÇÃO I

Comissão de trabalhadores

Cláusula 15.ª

Comissão de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a criar uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos seus direitos, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

SECÇÃO II

Exercício da atividade sindical

Cláusula 16.ª

Princípios gerais

1- É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a respectiva categoria.

3- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

4- A empresa deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as tenham desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

6- Os trabalhadores candidatos a corpos gerentes das associações sindicais ou que sejam, ou tenham sido, membros de estruturas de representação colectiva de trabalhadores, beneficiam do regime de protecção previsto na lei, nomeadamente em caso de procedimento disciplinar e de despedimento.

7- O despedimento que, nos termos dos números 5 e 6 desta cláusula, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento, ou a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 17.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

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

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

Cláusulas 18.ª

Direito a instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.ª

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 20.ª

Crédito de horas

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

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

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

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

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

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

Cláusulas 21.ª

Composição das comissões sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando *n* o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea *e)* do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 22.ª

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo 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.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 23.ª

Legislação complementar

Nos casos omissos serão aplicadas as disposições constantes na legislação em vigor.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

Regime de trabalho

1- Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3- É, no entanto, lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4- A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 25.ª

Regime de trabalho

1- A empresa deve facilitar a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou que pertençam a grupos sociais desfavorecidos, quer esta situação derive da idade, doença, acidente ou designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 26.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do 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.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho (gerais, sectoriais ou individuais).

Cláusula 27.ª

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2- A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em 4 equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5- A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de 4 equipas, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 42.ª (Descanso semanal).

6- O período de trabalho normal em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração de sessenta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 29.ª

Trabalho por turnos

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, podem ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2- Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, assegurada que seja a continuidade da laboração.

2.1- Sempre que se verifique a antecipação ou prolongamento do horário de turno, o intervalo de tempo para as refeições entre o trabalhador que prolonga e o trabalhador que antecipa o turno, deve ser gozado de forma a que não se verifiquem paragens da laboração superiores a uma hora, e sempre que o horário da cantina seja incompatível com o gozo do intervalo após 5 horas de trabalho;

2.2- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador que prolongue o turno deverá gozar o intervalo na última meia hora de trabalho em prolongamento, e o trabalhador que antecipe o turno deverá gozar o intervalo na primeira meia hora de antecipação, contando, porém, o intervalo, para os efeitos previstos no número 4, como se tivesse tido a duração de uma hora e sendo pago como tal.

3- Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4- O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, recebem o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data de entrada em vigor do AE de 2012, mantêm essa regalia.

6- Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até dia 1 de março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7- No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de abril a 31 de março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de 1 mês em relação ao início do ano económico.

8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9- Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10- Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11- Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos, mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de quinze anos de trabalho em turno.

12- Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, pode o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro. com voto de desempate.

13- Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8h00 ou depois das 23h30, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14- Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15- O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no número 11 desta cláusula.

Cláusula 29.ª-A

Laboração contínua

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- No caso de suspensão da laboração contínua, serão praticados os períodos definidos na lei.

3- A empresa compromete-se à salvaguarda de eventuais períodos de férias agendados na escala de laboração contínua, respeitando os mesmos para o ano da sua suspensão, salvo acordo em contrário com os trabalhadores.

4- O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

5- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.ª (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 29.ª-B

Laboração em regime de 4 equipas

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de 4 equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- O sistema de laboração em regime de 4 equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de 4 equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.ª (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

Cláusula 30.ª

Trabalho suplementar

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

2- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verifiquem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no número 6 desta cláusula.

5- Quando o trabalhador efetuar trabalho suplementar a empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador, sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e/ou saída do trabalho, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6- A prestação de trabalho suplementar previsto no número 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite de máximo de 2 horas por dia, em dia normal de trabalho, 8 horas em dia de descanso semanal ou feriado não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

7- Nos casos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos familiares, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo, no entanto, que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

Cláusula 31.ª

Trabalho suplementar, descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3- O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5- O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6- O trabalho suplementar prestado em dia útil 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 e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 31.ª-A

Laboração contínua e laboração em regime de quatro equipas, trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se o disposto no número 2 da cláusula 31.ª (Trabalho suplementar - Descanso compensatório) quanto ao descanso compensatório, e o disposto na cláusula 61.ª (Retribuição por trabalho suplementar), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 32.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 33.ª

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração da natureza do trabalho a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2- Finda a substituição do trabalhador, o substituto regressa à situação anterior à substituição.

3- No caso da substituição se verificar através da celebração de um contrato de trabalho a termo resolutivo, aplica-se as condições previstas na lei.

Cláusula 34.ª

Serviço de prevenção

1- A empresa pode constituir equipas de prevenção quando entenda que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se após a data de entrada em vigor deste contrato, têm direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 35.ª

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 36.ª

Transferências de trabalhadores

1- A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

4- O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à empresa.

5- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador pode sempre optar pela rescisão do contrato, com direito à indemnização equivalente aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

Cláusula 37.ª

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a efectuada para prestação de trabalho fora do local habitual onde o trabalhador presta serviço ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional.

2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

Cláusula 38.ª

Abonos para transportes

1- É da responsabilidade da empresa o custo das deslocações em serviço, numa das seguintes condições:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2- Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3- Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a empresa obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 39.ª

Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no Continente será abonada a importância diária de 86,60 € em 2023, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 126,00 € e 225,60 € em 2023, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço ..... 52,30 € em 2023;

Pelo almoço ou jantar ..... 22,70 € em 2023.

4- Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 40.ª

Áreas de trabalho

1- A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2- No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a empresa garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

Cláusula 41.ª

Seguro

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da empresa.

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 75 721,50 € em 2023.

3- A empresa e o trabalhador que se desloque no Continente podem concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 42.ª

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de 4 equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de 4 equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

Cláusula 43.ª

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, sem o prejuízo das disposições legais, os dias:
– 1 de janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de abril;
– 1 de maio;
– Corpo de Deus;
– 10 de junho;
– 15 de agosto;
– 5 de outubro;
– 1 de novembro;
– 1 de dezembro;
– 8 de dezembro;
– 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula, serão observados os dias de Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

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

4- O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores, respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro, ou em dia oportuno, consoante o horário de trabalho e o respectivo turno. Esta disposição é válida também para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

5- Sempre que o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal, o dia de dispensa respeitante à quadra natalícia será gozado no dia útil imediatamente subsequente.

6- Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no número 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em 4 equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

Cláusula 44.ª

Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

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

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias, por cada mês completo de trabalho nos termos da lei.

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

5- Na falta de acordo cabe à empresa marcar as férias, e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

6- A empresa marcará o período de férias para os horários de 4 equipas e laboração contínua, sendo 20 dias compreendidos no período de 1 de maio e 31 de outubro, e os restantes marcados em qualquer dia do ano civil, compreendido ou não naquele período.

7- O período de férias será gozado em dias seguidos, ou interpolados, desde que exista um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

8- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9- O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o número 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de março de cada ano.

10- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 45.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.ª

Violação do direito a férias

1- No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 47.ª

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1- Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 44.ª deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de junho e 30 de setembro.

2- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3- Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 48.ª

Doença ou acidente no período de férias

1- Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela empresa.

4- No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até dezembro desse ano, o trabalhador terá direito a gozar as férias no ano seguinte, nos termos da lei.

5- A marcação das férias terá lugar após o regresso do trabalhador, sendo o período correspondente aos dias não gozados, marcado por acordo, ou na falta deste, pela empresa.

6- Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

Cláusulas 49.ª

Pagamento das férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a ambas.

Cláusula 50.ª

Faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4- Não será contado, para efeitos do número 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado na empresa.

Cláusula 51.ª

Participação de faltas

1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 52.ª

2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3- As faltas referidas na alínea a da cláusula 52.ª deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 52.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1.1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;
i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
k) As que por lei forem como tal qualificadas (nomeadamente doação de sangue).
2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas *h)* e *i)* do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo dos respectivos organismos.
3- Nos casos previstos nas restantes alíneas do número 1.1 desta cláusula, a empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
4- O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.ª

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.
2- As faltas justificadas determinam, no entanto, perda de retribuição nos casos previstos na alínea *h)* da cláusula 52.ª, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

Cláusula 54.ª

Consequências das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.
2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:
a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 55.ª

Impedimento prolongado

1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente de trabalho, o impedimento se prolongue por mais de 120 dias.
2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

Cláusula 56.ª

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.
2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para os efeitos dela derivados.
3- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.
4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.ª

Retribuição

1- Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas, mas constantes do anexo IV.

Cláusula 58.ª

Retribuição horária

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

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

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

2- O cálculo da retribuição normal/dia (*RD*) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 59.ª

Tempo e prazo de pagamento

1- O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao dia 25 de cada mês.

2- No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento do qual conste: A identificação da empresa e o nome completo do trabalhador, 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 efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3- O pagamento será feito via transferência bancária.

4- O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusula 60.ª

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 137,60 € em 2023;

b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 225,50 € em 2023;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 442,20 € em 2023.

2- Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3- O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebe-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 53.ª (Consequências das faltas justificadas), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5- O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6- O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respetivo subsídio.

Cláusula 61.ª

Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 62.ª

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho suplementar noturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 61.ª (Retribuição do trabalho suplementar) para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 63.ª

Diuturnidades

1- Aos trabalhadores são devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2- Para os trabalhadores que ainda não receberam qualquer diuturnidade ou para os que estejam ao serviço da empresa após 1 de janeiro de 2017, o vencimento da 1.ª, 2.ª e 3.ª diuturnidades vencem-se no início do mês em que se perfaçam três, seis ou nove anos de serviço efectivo, respectivamente.

3- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, como tempo de serviço efectivo.

4- Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

5- O valor da 1.ª e da 2.ª diuturnidade, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respetivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2023 (€)
01 a 03	72,80
04	60,00
05	53,40
06	47,30
07 e seguintes	43,30

6- A terceira diuturnidade é de 42,90 € em 2023 para todos os trabalhadores.

7- A 4.ª diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.ª diuturnidade e é de 47,50 € em 2023 para todos os trabalhadores.

8- A 5.ª e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.ª diuturnidade e será de 47,50 € em 2023 para todos os trabalhadores.

Cláusula 64.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

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

3- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, considera-se como mês completo, qualquer fracção igual ou superior a 10 dias úteis.

4- O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de acidente, doença profissional ou licença parental, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

Cláusula 65.ª

Subsídio de férias

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores até 15 dias antes do início de férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 66.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 113,30 € em 2023, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

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

Cláusula 67.ª

Prémio de assiduidade

1- O trabalhador classificado entre os graus 5 e 15 inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato, tem direito a um prémio anual de assiduidade, correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *b), c), d)* e *e)* do número 1 da cláusula 52.ª não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassem os 30 dias anuais.

3- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *a), e)*, nos casos de licença parental ou acidente de trabalho, e *h)*, do número 1 da cláusula 52.ª não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado.

4- As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador, não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas *f)*, com exceção das motivadas pela necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho ou a neto, e *g)* da cláusula 52.ª e as autorizadas pela empresa, são consideradas para efeito de desconto e dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6- As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7- O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no número 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8- O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

Cláusula 68.ª

Prémio de antiguidade

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2023 (€)
15 anos	513,00
25 anos	685,00
35 anos	1 002,00
40 anos	1 366,00
45 anos	1 650,00

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 69.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, neste AE e no regulamento interno da empresa.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos pelo número 1.

3- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados neste contrato ou na lei.

Cláusula 70.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 30 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 sua retribuição.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa e/ou apresentar testemunhas, que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5- A empresa apresentará cópia integral do processo aos representantes dos trabalhadores, cuja análise e intervenção, será realizada de acordo com o previsto na lei.

6- A empresa proferirá a sua decisão, recebidos os pareceres dos órgãos representativos dos trabalhadores oficiais ou decorrido o prazo para o efeito, num período de 30 dias.

7- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

8- A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a verificar-se o cumprimento dos pontos anteriores.

Cláusula 71.ª

Sanção disciplinar

1- No exercício do poder disciplinar, a empresa pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada ao trabalhador por escrito;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- No exercício do poder disciplinar, serão respeitados os limites definidos pela lei para as respectivas sanções disciplinares.

3- Para efeitos de graduação da sanção disciplinar, será atendida a natureza e a gravidade da infracção, o grau de culpa, o comportamento do trabalhador, a sua personalidade e as condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, a prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.ª

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei e no disposto nas cláusulas seguintes deste capítulo.

Cláusula 73.ª

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 74.ª

Certificado

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, de onde conste as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.
2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 75.ª

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
2- Sendo o contrato a termo resolutivo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou 15 dias, se for de duração inferior.
3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 76.ª

Disposições complementares

1- Em todo o omisso observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

CAPÍTULO XI

Parentalidade

Cláusula 77.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 o 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.

3- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

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) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
g) Dispensa para consulta pré-natal;
h) Dispensa para avaliação para adopção;
i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
j) Faltas para assistência a filho;
k) Faltas para assistência a neto;
l) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
m) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
n) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
p) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
q) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

4- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à protecção durante a amamentação.

Cláusula 78.ª

Modalidades da 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 79.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, salvo se outro regime for acordado entre a empresa e a trabalhadora, 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 80.ª

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por 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 nocturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

Cláusula 81.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 definidas na legislação em vigor, caso o trabalhador não optar pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 82.ª

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- O regime de trabalhador-estudante aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei.

Cláusula 83.ª

Seguro complementar da Segurança Social

1- A empresa, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da Segurança Social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2- Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da empresa.

3- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 84.ª

Serviços sociais

1- A empresa coloca à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2- As refeições a fornecer pela empresa são constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e bebida.

3- As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a empresa.

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24h00 e as 8h00 do dia seguinte, é de 12,80 € em 2023.

5- Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho e enquanto estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, a empresa ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 85.ª

Subsídio escolar

1- A empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos filhos dos seus trabalhadores e dos seus trabalhadores-estudantes, desde que seja apresentada anualmente, uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário.

2- Os montantes a atribuir no ano escolar de 2023-2023 são os seguintes:

Ano escolar	2023-2023
1.º ciclo	39,30
2.º ciclo	84,30
3.º ciclo	164,70
Secundário	252,50
Universitário	747,10

CAPÍTULO XIII

Promoção da segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 86.ª

Princípios gerais

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.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a pre-

venção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos e actuam de acordo com os termos previstos na lei.

4- Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, prevenção e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 87.ª

Fiscalização

1- Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2- A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 88.ª

Riscos especiais

1- Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2- Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

3- A empresa fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 89.ª

Prevenção e serviço de saúde e medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, directa ou por serviço 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 promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

3- As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

4- Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 90.ª

Manual de saúde, prevenção e segurança

1- O manual de saúde e segurança no trabalho é definido pela empresa, tendo em conta os termos previstos na lei, bem como as recomendações dos representantes dos trabalhadores nestas matérias.

2- O conteúdo do manual será objeto de formação e informação obrigatória para todos os trabalhadores, devendo a empresa disponibilizar o seu conteúdo na admissão de novos trabalhadores.

Cláusula 91.ª

Equipamento de proteção individual

1- A empresa fornecerá equipamentos de protecção individual, de acordo com os termos da legislação bem como com o regulamento interno de saúde e segurança, e que conforme os casos, pode incluir fatos de trabalho, capacete, luvas, auriculares, óculos de protecção, cintos de segurança, máscaras, sapatos com biqueira de aço, arnês, assegurando as despesas de conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

2- Os trabalhadores que não utilizem os equipamentos de protecção individual fornecidos pela empresa, nas situações em que os mesmos são obrigatórios estão sujeitos a medidas disciplinares.

Cláusula 92.ª

Legislação aplicável

As matérias relacionadas com a saúde e segurança no trabalho são regulamentadas pela legislação específica aplicável, pelas normas do presente AE e pelo disposto no manual de saúde e segurança da empresa.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 93.ª

Manutenção de regalias

1- Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2- Mantêm-se as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado de forma diferente neste contrato.

3- Da aplicação do presente acordo não pode resultar diminuição de categoria profissional ou da retribuição ao trabalhador.

4- As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

Cláusula 94.ª

Reclassificações

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2- Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3- Se houver reclamação, esta será objeto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 95.ª do presente contrato.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5- Da decisão proferida no número 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

Cláusula 95.ª

Comissão de reclassificações

1- A comissão a que se refere o número 3 da cláusula anterior deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2- A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 96.ª

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o presente contrato;

b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;

c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;

d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte e as decisões são tomadas por maioria simples.

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

6- Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e podem fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

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

Cláusula 97.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.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de economia

1- Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socioeconómicos a nível sectorial e global;

1.2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;

1.5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2- Consideram-se funções deste grupo profissional as seguintes:

– Análise da conjuntura económica;
– Análise económica sectorial;
– Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
– Planeamento estratégico;
– Planeamento operacional;
– Controlo dos planos;
– Organização e métodos de gestão;
– Estudo de estruturas organizacionais;
– Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para a gestão da empresa;
– Organização e gestão administrativa;
– Organização e gestão de contabilidade;

– Controlo de gestão e análise de custos; auditoria;
– Estudo e promoção de mercados;
– Estudo de reconversão de actividades;
– Estudo de projectos, investimentos e desinvestimentos;
– Estudo dos mercados dos factores produtivos;
– Avaliação de empresas;
– Estabelecimento de políticas financeiras;
– Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;
– Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
– Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
– Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e stocks, pessoal, etc.

3- Enquadramento das várias categorias profissionais:

3.1- Consideram-se seis graus para esta categoria;

3.2- O período experimental vence pelo grau em que for admitido e conta como tempo da permanência naqueles graus;

3.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

3.4- É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

4.1- Graus 1 e 2 - Descrição geral de funções:

a) O profissional de economia no grau 1 não supervisa outros trabalhadores;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

4.2- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa diretamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos dentro e fora da empresa são frequentes, por vezes complexos, e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

4.3- Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

4.4- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Pode supervisar diretamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não

sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4.5- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Profissionais de engenharia

1- Definição genérica da função de engenharia na empresa:

São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

3- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas, licenciados em engenharia, farmácia e ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

4- Categorias profissionais:

4.1- Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

4.2- Os mestres ou licenciados pré-Bolonha em engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis ou os licenciados pós bolonha em engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

4.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4.4- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

5- Definição de funções:

5.1- Graus 1-A e 1-B - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e de processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores que não sejam profissionais de engenharia.

4.2- Grau 2 - Descrição geral de funções:

a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais, de engenharia de um grau superior.

4.3- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

4.4- Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pêlos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

1.5- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

4.6- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da

tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores açucareiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, peia disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

Chefe de turno - É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

Encarregado geral de armazéns - E o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pêlos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que, recebe os elementos de fabrico que deram entrada e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa,

Encarregado - É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Técnico de sala de controlo - É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige, um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e peio estado de higiene e limpeza do seu sector.

Contramestre - É o trabalhador que coadjuva o chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. E responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Supervisor - É o trabalhador que tem a seu encargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, peia disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

Oficial principal - É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa ren-

tabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

Fiel de armazém de 1.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

Cozedor - É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Coordenador - É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: Preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de stocks das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em - mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, - substituições por doença, etc.,); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

Operador geral de processo - É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e optimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

Operador geral de embalagem - É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envolvimentos e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores

Fiel de armazém de 2.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substitui-lo temporariamente.

Fiel de balança - É o trabalhador que tem a seu cargo à pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

Chefe de ensaque - É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaque, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

Operador de 1.ª - É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

Operador de empilhadores e similares - É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais,

fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sobre a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

Operador de 2.ª - É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho das suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

Auxiliar de limpeza - É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

Trabalhadores electricistas

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Técnico de electrónica - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

Subencarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substitui-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

Oficial principal - É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

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

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

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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 actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada 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.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departa-

mento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

Técnico administrativo principal qualificado - É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

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

Contabilista - É o trabalhador que dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e 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.

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

Técnico de helpdesk - É o trabalhador que responde às questões dos utilizadores sobre equipamento e programas informáticos; introduz comandos e observa funcionalidades do sistema para verificar operações e detetar erros; instala e executa pequenas reparações nos equipamentos e programas informáticos; vigia o desempenho diário de sistemas de comunicações e computadores; mantem registos diários das comunicações de dados, problemas e ações corretivas executadas; consulta guias do utilizador, manuais técnicos e outros documentos para pesquisar e implementar soluções.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Subchefe de secção/escriturário principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

Secretário de administração ou de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da 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, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

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

Técnico administrativo - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Trabalhadores fogueiros

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro-chefe - É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares) - É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

Trabalhadores metalúrgicos

Encarregado geral da conservação e manutenção - É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respetivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores, hierárquicos de todas as informações recebidas.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla diretamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

Subencarregado - É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pêlos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

Técnico metalúrgico - É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Oficial principal metalúrgico - É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência, dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

Chefe de armazém - É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

Afinador de máquinas - É o trabalhador. que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

Ajudante - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Trabalhadores químicos

Chefe de laboratório de rotina - É o trabalhador que além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem, conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

Analista - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

Preparador - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara, bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

Desenhador - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de secção de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

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

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

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

ANEXO II

Condições específicas

Profissionais de economia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores licenciados em economia, gestão e administração de empresas e finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4- No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional;

c) Antiguidade.

Carreira profissional:

Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1 e a dois anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Profissionais de engenharia

Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;

b) Mudança de carreira;

c) Nomeação;

d) Readmissão.

4- A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas *b), c)* e *d)*.

5- O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6- Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;

b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a ob-

servância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

Carreira profissional:

1- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos de tempo efectivo no grau 1-A e a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1-B e a três anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo com salvaguarda de eventuais períodos de licença parental ou acidente de trabalho.

2- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;

d) Antiguidade na função anterior.

3- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

Trabalhadores açucareiros

Condições de acesso e habilitações:

Admissão. Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima de 16 anos;

b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;

c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental com a categoria de operador de 2.ª e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

Carreira profissional:

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de «operador de empilhadores e similares» após perfazerem 3 anos de tempo efectivo de trabalho no desempenho da função, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de «operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte».

2- Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

3- Os trabalhadores enquadrados na nova função «operador de 2.ª» (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências parar exercer funções de nível 11, passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores electricistas

Condições de acesso e habilitações:

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico eletricista ou radio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;

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

Carreira profissional:

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo

maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização.

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1.2.

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Deontologia profissional:

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa.

2- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Trabalhadores de escritório

Condições de acesso e habilitações:

1- Só podem ingressar na profissão trabalhadores com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

2- Como contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de contabilidade e administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade.

3- É vedada à empresa a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados.

4- Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

Carreira profissional:

1- Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro escriturário logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria.

2- Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo no desempenho naquelas categorias.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores fogueiros

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ingressar na profissão maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2- A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

Carreira profissional:

1- Encarregado - Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de, 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços dá central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, número 4, 34.º, número

4, e 35.º, número 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

2- Fogueiro chefe - Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro chefe», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 7 - após perfazerem 3 anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3- Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de «fogueiro 1.ª», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 8 - após perfazerem 3 anos de serviço efectivo no desempenho da respectiva função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores metalúrgicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem.

2- A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

3- As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

4- Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

5- Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral.

6- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

7- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

8- O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista, à sua formação profissional.

Duração da aprendizagem:

1- A duração da aprendizagem não poderá exceder, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos.

2- Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

Antiguidade dos aprendizes:

1- O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte.

2- Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

Promoção dos aprendizes:

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Praticantes:

1- Idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem.

3- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

Duração:

1- O período máximo de treino para os praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2- O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3- Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4- Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

Carreira profissional:

1- Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar pôr escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do segundo escalão que completem três anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no seu posto de trabalho:

a) Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dós trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores químicos

Condições de acesso e habilitações:

1- Chefe de laboratório de rotina - Curso de química laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector.

2- Analista principal - Curso de química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector.

Carreira profissional:

1- Estagiário: o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de analista de 3.ª

2- Analistas de 3.ª transitam para a categoria de analista de 2.ª após dois anos de tempo de trabalho efectivo.

3- Analistas de 2.ª transitam para a categoria de analistas de 1.ª após três anos de tempo de trabalho efectivo.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores técnicos de desenho

Condições de acesso e habilitações:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador devem possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

Carreira profissional:

1- O desenhador no nível 9 transita para o nível após seis anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

ANEXO III

Enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
1	Profissional de engenharia de grau 6 Profissional de economia de grau 6
2	Profissional de engenharia de grau 5 Profissional de economia de grau 5
3	Profissional de engenharia de grau 4 Profissional de economia de grau 4 Diretor de serviços (escritórios)
4	Profissional de engenharia de grau 3 Profissional de economia de grau 3 Chefe de departamento ou serviços (escritórios)
5	Profissional de engenharia de grau 2 Profissional de economia de grau 2 Encarregado geral (açucareiros) Chefe de divisão (escritórios) Técnico administrativo principal qualificado (escritórios) Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos)
6	Profissional de engenharia de grau 1-B Profissional de economia de grau 1 Chefe de turno (açucareiros) Encarregado geral de armazéns (açucareiros) Encarregado (eletricistas) Técnico de eletrónica (eletricistas) Chefe de secção (escritórios) Contabilista (escritórios) Tesoureiro (escritórios) Técnico administrativo principal (escritórios) Secretário de administração principal (escritórios) Encarregado (metalúrgicos) Chefe de laboratório de rotina (químicos) Desenhador projetista (técnico de desenho) Chefe de secção de vendas (técnico de vendas)

7	Profissional de engenharia de grau 1-A Encarregado (açucareiros) Contramestre (açucareiros) Sub-encarregado (eletricistas e metalúrgicos) Técnico eletricista (eletricistas) Técnico metalúrgico (metalúrgicos) Secretário de administração (escritórios) Subchefe de secção (escritórios) Técnico administrativo (escritórios) Encarregado (fogueiros) Fogueiro chefe (fogueiros) Analista-chefe (químicos) Inspetor de vendas (técnico de vendas)
8	Supervisor (açucareiros) Oficial principal (açucareiros) Técnico de sala de controlo (açucareiros) Chefe de equipa (metalúrgicos e eletricistas) Oficial principal (metalúrgicos e eletricistas) Chefe de armazém (metalúrgicos) Serralheiro mecânico principal (metalúrgicos) Secretário de direção (escritórios) Escriturário principal (escritórios) Técnico de helpdesk (escritórios) Fogueiro-chefe (fogueiros) Fogueiro de 1.ª, mais de três anos Analista principal (químicos) Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) Vendedor especializado (técnico de vendas)
9	Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) Cozedor (açucareiros) Coordenador (açucareiros) Oficial (eletricistas) Escriturário de 1.ª (escritórios) Caixa (escritórios) Fogueiro de 1.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Fiel de armazém (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) Analista de 1.ª (químicos) Desenhador (técnico de desenho) Prospetor de vendas (técnico de vendas) Promotor de vendas (técnico de vendas)

10	Operador geral de embalagem Operador geral de processo Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) Fiel de balança (açucareiros) Chefe de ensaque, (açucareiros) Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) Escriturário de 2.ª (escritórios) Fogueiro de 2.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Analista de 2.ª (químicos)
11	Operador de 1.ª (açucareiros) Operador de empilhadores e similares (açucareiros) Pré-oficial do 2° ano (eletricistas) Escriturário de 3.ª (escritórios) Fogueiro de 3.ª (fogueiros) Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos) Preparador e analista de 3.ª (químicos)
12	Operador de 2.ª (açucareiros) Pré-oficial do 1.º ano (eletricistas) Estagiário do 2.º ano (escritórios) Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos) Preparador estagiário do 2.º ano (químicos)
13	Auxiliar de limpeza (açucareiros) Ajudante do 1.º ano (eletricistas e metalúrgicos) Estagiário do 1.º ano (escritórios) Preparador estagiário do 1.º ano (químicos)
14	Aprendiz do 2.º ano (metalúrgicos e eletricistas)
15	Aprendiz do 1.º ano - 16 anos (metalúrgicos e eletricistas)

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	2023 (€)
1	3 490,00
2	3 086,00
3	2 544,00
4	2 139,00
5	1 852,00
6	1 584,00
7	1 419,00
8	1 320,00
9	1 252,00
10	1 179,00

11	1 109,00
12	1 051,00
13	977,00
14	867,00
15	782,00

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Declarações

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 1 empresa e 212 trabalhadores.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2023.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.da:

Dr. Pedro João Sousa Conde, gerente.
Eng. António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques, gerente.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

E em representação de:

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;
Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI;
Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE;
Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA.

Rui Paulo Fernandes Matias, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS representa os seguintes sindicatos:

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

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira. Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 56/2023, 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 Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras

Aos 23 dias do mês de janeiro de 2023, a Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 2.ª, 8.ª, 14.ª, 17.ª, 24.ª, 27.ª, 36.ª, 38.ª, 39.ª, 65.ª, o anexo I - Categorias profissionais na categoria profissional de motorista de serviço público, o anexo II - Tabela salarial, e criar as clausulas 66.ª e 67.ª e o anexo VI - Ata interpretativa, que obriga, por um lado, a Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, abrange, por um lado, a Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal, prestadora de serviço público de transporte coletivo terrestre de passageiros, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA.

2- O presente AE abrange o concelho de Cascais.

3- O presente AE abrangerá um empregador e cerca de 250 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- (…)

2- O período de vigência será de 48 meses, sem prejuízo do disposto no número anterior.

3- (…)

4- (…)

Cláusula 8.ª

(Efeitos da falta de título profissional)

Aos motoristas de serviço público a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, é assegurado a alteração da marcação das férias para o período de inibição de conduzir, caso o período de inibição de conduzir seja superior às ferias por gozar, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, até ao limite máximo de 3 meses.

Cláusula 14.ª

(Agente único)

O subsídio de agente único, partir de 31 de dezembro de 2022, passará a integrar a retribuição base dos trabalhadores com a função de motorista de serviço público, sendo o cálculo do mesmo feito no valor de 20 % de 785,00 euros, ou seja, valor atual de 157,00 euros, e tendo por referência 8 horas por dia.

Cláusula 17.ª

(Horário de trabalho)

1- (…)

2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)
7- (…)
8- (…)
9- (…)
10- Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja acordo dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades expostas na cláusula 39.ª, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um único intervalo superior a 2 horas e inferior a 7 horas.
11- Aos trabalhadores do tráfego que aceitem praticar este tipo de horário de trabalho, mesmo que de forma esporádica, será atribuído um subsídio de horários partidos, constante da cláusula 39.ª
12-(…)
13-(…)
14-(…)
15-(…)
16-(…)
17- (…)
18-(…)

Cláusula 24.ª

(Marcação de férias)

1- (…)
2- No caso dos trabalhadores do movimento, serão marcadas ao longo do ano civil, sendo a empresa obrigada a marcar, caso o trabalhador o solicite, 10, 11 ou 12 dos dias de férias, conforme o seu regime de folgas, entre 1 de maio e 30 de outubro, podendo marcar os restantes para qualquer período do ano.
3- (…).
4- (*Eliminar.*)

Cláusula 27.ª

(Tipos de falta)

1- (…)
2- São consideradas faltas justificadas:
a) (…);
b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias; Durante 20 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso, feriados ou férias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
c) (…);
d) (…);
e) (…);
f) (…);
g) (…);
h) (…);
i) (…);
j) (…)
3- (…)

Cláusula 36.ª

(Determinação do valor da hora normal)

1- Para efeito de remuneração de trabalho suplementar, de trabalho noturno e prestado em dias feriados, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

2- Para efeito de remuneração de trabalho prestado em dias de descanso semanal, o valor da hora normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

Cláusula 38.ª

(Retribuição do período de férias e subsídio)

1- (…)
2- (…)
3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias uteis consecutivos.

Cláusula 39.ª

(Subsídio de horários partidos)

1- Consideram-se em regime de horários partidos para efeitos desta clausula, os trabalhadores que, mantendo embora os limites máximos de período normal de trabalho, estejam sujeitos a variações diárias de intervalo consagradas na cláusula 17.ª, no seu ponto 10.
2- Os trabalhadores que estejam sujeitos a estes horários partidos têm direito a um subsídio mensal de 200,00 euros.
3- (…)
4- Para os trabalhadores que, eventualmente, se disponibilizem para executar este regime de horários partidos, forma esporádica, para substituição de trabalhador referido no ponto 1 desta clausula, será pago proporcionalmente os dias trabalhados, determinada pela seguinte formula:

$$\frac{\text{Subsídio mensal}}{\text{22 dias}}$$

5- Aos trabalhadores mencionados no ponto 1 desta clausula, aplicar-se-á a mesma fórmula referida no ponto anterior, relativamente ao montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração, não salvaguarda na clausula 27.ª ponto 2.

Cláusula 65.ª

(Vigência das clausulas de expressão pecuniária a 31 de dezembro de 2022)

1- Em 31 de dezembro de 2022, e tendo por referência a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, proceder-se-á à atualização da retribuição base nos seguintes termos:
a) Com efeitos referidos a 31 de dezembro de 2022 - 942,00 euros.
2- A retribuição base de todos as demais categorias profissionais é atualizada de acordo com a percentagem que resulta da atualização da retribuição base referida nos termos referidos no número anterior e no momento temporal definido.

Cláusula 66.ª

(Atualização retributiva base 2023 - 2026)

1- A retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, será atualizada, no período compreendido entre 2023 a 2026 nos seguintes termos:
a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2023 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2022, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2023, ou a percentagem da inflação do ano anterior (Índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;
b) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2024 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2023, acres-

cido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2024, ou a percentagem da inflação do ano anterior (Índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

c) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2025 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2024, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2025, ou a percentagem da inflação do ano anterior (Índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

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

2- A atualização das restantes categorias profissionais, será efetuada, com referência ao mesmo período temporal, através da aplicação da percentagem que resulte da atualização do nível base da categoria de motorista de serviço público.

Cláusula 67.ª

(Caracter globalmente mais favorável)

A alteração produzida no presente AE é globalmente mais favorável do que a anterior acordo de empresa publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

ANEXO I

Categorias profissionais

Motorista de serviço público - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos pesados de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos, exercendo funções em regime de agente único. Compete-lhe zelar, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

ANEXO II

Tabela salarial julho a 31 de dezembro de 2022

Grupo	Categoria profissional	Retribuição de base mensal
I	Responsável de departamento movimento	940,14 €
II	Técnico movimento	835,68 €
III	Motorista serviços públicos	942,00 €
IV	Responsável de departamento manutenção	940,14 €
V	Técnico manutenção	835,68 €
VI	Responsável de departamento administrativo	940,14 €
VII	Técnico de escritório	835,68 €
VIII	Trabalhador não especializado manutenção	705,00 €
IX	Auxiliar de escritório	705,00 €

ANEXO VI

Ata interpretativa

Cláusula 14.ª

(Agente único)

O subsídio de agente único, a partir de 1 de janeiro de 2023, passará a integrar a retribuição base dos trabalhadores com a função de motorista de serviço público, sendo o cálculo do mesmo feito no valor de 20 % de 785,00 €, ou seja 157,00 €, e tendo por referência 8 horas por dia.

Esta integração é feita tendo como referência o valor de remuneração base de 785,00 € mensais, o que representa, à data, um valor nominal de 80,00 € face ao salário mínimo nacional (705,00 €, em 2022). Deverá ser este o valor de referência para futuras negociações salariais.

Cláusula 17.ª

(Horário de trabalho)

Atendendo á alteração do período de intervalo relativo ao trabalho diário, no ponto 10 desta cláusula, ter sido modificado, passamos a citar, « … de não inferior a 4 horas nem superior a 7 horas …» , assim como a sua aplicação estar restringida a não se poder « … iniciar-se antes das 5h30 nem depois das 8h30», para a redação constante do acordo atual, que passamos a citar «… ser interrompido por um único intervalo superior a 2 horas e inferior a 7 horas», os trabalhadores que desempenham este tipo de horário, anteriormente designado por meios-dias, a pedido do mesmo e autorizado pela empresa, conforme o ponto 13 desta cláusula, permanecerão com as regras anteriores estabelecidas até final do ano civil, exceto se aceitarem a proposta da empresa de alteração para os moldes atuais, ou, caso não aceitem durante o ano civil em curso, solicitem a sua continuidade para o ano seguinte, nos prazos estipulados (até 15 de dezembro deste ano civil), agora com os novos limites estabelecidos.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

Valor diuturnidade (Diut.)	
Retribuição base (RB)	
Valor hora	Fórmula
Hora normal	(RB + Diut.) / 173.33
T. extra 1.ª hora	(RB + Diut.) / 173.33 * 1.50
T. extra 2.ª hora e restantes	(RB + Diut.) / 173.33 * 1.75
T. noturno	(RB + Diut.) / 173.33 * 0.25
Trabalho em dias de descanso semanal	(RB + Diut.) / 240 * 2.00
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal	(RB + Diut.) / 240 * 3.00
Trabalho em feriado	(RB + Diut.) / 173.3 * 2.00
Trabalho suplementar em feriado	(RB + Diut.) / 173.3 * 3.00

* Acréscimo.

Cascais, 23 de janeiro de 2023.

Pela Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal:

Alberto Egido Martínez, na qualidade de representante legal da Empresa Martin, SA - Sucursal em Portugal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, na qualidade de membro da direção do SITRA.
José Luís Simões Marques Nunes, na qualidade de membro da direção do SITRA.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 52/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 8 de fevereiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022.

Artigo 13.º

Quotizações

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é de seis euros e cinquenta cêntimos, podendo o valor da quota ser alterado por deliberação da assembleia-geral.

2- Aquele que perder, cessar ou vir suspensa a sua qualidade de associado não poderá reclamar o reembolso das contribuições à data pagas ao sindicato.

Registado em 23 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 2 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de janeiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Manuel Magro Toscano.
José Antunes Gonçalves.
Virgílio Armando Gonçalves Quintas.
António Quesado Marques.
Vanda Manuela Baptista Magro Toscano.

Suplentes:

Nuno Jorge Oliveira Neves.
Adriano Carvalho Dias Alves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SERS - Sindicato dos Engenheiros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de novembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - António Manuel Mendes Marques.
Vice-presidente - José Joaquim Coelho Silva Monteiro.
Secretário - José Joaquim Serra Nazaré Barbosa.
Vogal - Armando Jorge Macedo Ferreira.
Vogal - José Miguel Saraiva Gonçalves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Acácio Patrício Pereira.
Secretário nacional - Pedro Ricardo Bernardo Pires Manso.
Secretário nacional-adjunto - Jorge Miguel Matos Tacão.
Tesoureiro - Humberto Gomes Paulo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Nacional dos Médicos - FNAM - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidentes:

Noel Éden Loureiro Carrilho - Centro Hospitalar Tondela Viseu é substituído por Maria Vitória Barbosa Martins - Hospital Distrital da Figueira da Foz.

Vogais suplentes:

Maria Vitória Barbosa Martins - Hospital Distrital da Figueira da Foz é substituída por Carla Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de fevereiro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objeto

Artigo 1.º

A APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, regendo-se pelos presentes estatutos e legislação em vigor.

Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa e uma delegação no Norte do país, podendo, mediante deliberação da direção, ser criadas delegações ou estabelecida qualquer outra forma de representação social onde seja mais conveniente.

2- A sede e delegações da APIRAC não poderão ser em instalações de associados ou de empresas do sector ou a elas ligadas.

Artigo 3.º

1- A associação tem por fim defender os justos interesses da indústria que representa e contribui para o seu progresso.

2- Para o cumprimento do objetivo genérico descrito no número anterior, a associação propõe-se coordenar toda a política de desenvolvimento dos setores que abrange, representando, defendendo e promovendo os interesses comuns dos seus associados junto de terceiros.

3- Na prossecução destes objetivos poderá:

a) Representar as empresas associadas em todos os atos de interesse geral ou sectorial e na celebração de convenções coletivas de trabalho;

b) Estabelecer as ligações ou filiações julgadas convenientes em associações, federações, uniões, confederações e organismos congéneres nacionais ou internacionais;

c) Contribuir para um bom entendimento e solidariedade entre os seus associados;

d) Promover a adequada estruturação e desenvolvimento do sector representado de acordo com os interesses da economia nacional e das empresas associadas;

e) Aceitar do poder executivo ou dos seus órgãos, assim como de entidades públicas ou de interesse público,

a tarefa de executar missões ou desenvolver atividades, reportando-se aos interesses gerais que lhe cumpre defender;

f) Promover a qualidade nos setores representados, designadamente pela normalização, formação e certificação empresarial e profissional;

g) Prestar aos seus membros, através de serviços executivos e de apoio, assessoria nas áreas tecnológicas, económicas, social e jurídica;

h) Promover feiras, certames, exposições, conferências, cursos, colóquios e outros atos de natureza análoga, que se traduzam num melhor conhecimento e expansão do sector, dos seus produtos e serviços;

i) Editar publicações relacionadas com os setores representados pela associação;

j) Facilitar aos associados a utilização dos serviços e instalações da associação, para fins relacionados com os objetivos sociais;

k) Estabelecer e fomentar acordos de cooperação com organismos e associações públicas ou privadas, tendo em vista os interesses prosseguidos pelos seus associados;

l) Criar, participar ou apoiar laboratórios, centros tecnológicos, associações e centros de formação, gabinetes de estudo e centros de documentação, pugnando ainda pelo seu funcionamento no interesse comum dos seus associados;

m) Realizar todos os atos que, não sendo contrários à lei ou aos presentes estatutos, sejam considerados convenientes para a consecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Associados

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 4.º

A associação compõe-se de associados ordinários e associados aderentes.

SECÇÃO II

Associados ordinários

Artigo 5.º

1- Podem ser admitidos como associados da associação as empresas de direito privado, singulares ou coletivas, que no território nacional exerçam as atividades de consultadoria, auditoria, projeto, fiscalização, inspeção, construção, fabrico, comercialização, distribuição, instalação, reparação e manutenção ou atividades afins, de aparelhos, equipamentos, sistemas ou instalações técnicas, nomeadamente ar condicionado, refrigeração, bombas de calor, ventilação, aquecimento, eletricidade, sistemas de distribuição e tratamento de água, automatização e controlo de edifícios, energias renováveis, qualidade do ar interior e atividades conexas.

2- Perante a associação os associados serão representados por qualquer das pessoas que indicarem, mediante documento idóneo.

Artigo 6.º

1- A admissão dos associados faz-se a solicitação dos interessados, por deliberação, da direção, depois de verificada a conformidade estatutária dos candidatos.

2- O requerimento para a admissão dos associados envolve, da parte destes, plena adesão às normas pelas quais a Associação se rege e que são, para além da lei, estes estatutos, os regulamentos internos e as deliberações nos termos estatutários.

3- Da deliberação a que se refere o número 1, que será afixada na sede da associação e notificada ao requerente, cabe recurso, interposto por este ou por outro qualquer associado, no prazo de 10 dias, a contar da notificação ou da afixação para a próxima assembleia-geral.

Artigo 7.º

1- São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias-gerais;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos da associação ou designados para quaisquer das comissões que a integram;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos estabelecidos na lei e nos estatutos;

d) Apresentar as propostas que julguem de interesse coletivo ou convenientes para uma boa solução dos problemas que importem ao seu ramo de indústria;

e) Ser representados pela associação perante as instituições públicas e para públicas, nacionais e estrangeiras, e, ainda, perante organismos técnicos, patronais e sindicais, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho, e em todos os demais assuntos que envolvam interesses de ordem geral ou sectorial;

f) Frequentar as instalações da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas;

g) Colher, através da direção ou das comissões, informações relativas à atividade da associação.

2- Compete à direção definir as condições para a utilização dos serviços da associação pelos associados recém-admitidos, nomeadamente estabelecendo o número mínimo de quotas mensais que deverá ser pago antecipadamente, sem prejuízo da joia a pagar pela inscrição, e quais os serviços abrangidos por este condicionalismo.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a) Respeitar e cumprir estes estatutos, bem como os regulamentos, normas e deliberações emanadas dos órgãos competentes da associação;

b) Contribuir financeiramente para a associação nos termos estatutários;

c) Evitar procedimentos menos corretos em prejuízo de outros associados;

d) Desempenhar com zelo os cargos para que forem eleitos ou designados;

e) Acompanhar e participar nas atividades da associação, contribuindo para a sua eficiência e prestígio.

Artigo 9.º

1- Constitui infração disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres referidos no artigo anterior ou quaisquer outras faltas que, pela sua gravidade, ponham em causa o bom nome e o prestígio da associação.

2- Compete à direção a apreciação e punição das infrações disciplinares.

3- O processo disciplinar deverá assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado.

4- Das decisões proferidas pela direção caberá sempre recurso para a próxima assembleia-geral e deste órgão para os tribunais comuns.

5- No caso de recurso para a assembleia-geral ser provido, tal facto constituirá, por si só e para todos os efeitos, reparação bastante, nenhuma outra sendo devida ao associado recorrente.

Artigo 10.º

1- As infrações disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

a) Suspensão de direitos e regalias enquanto se mantiver a infração;

b) Multa até ao valor da quota anual;

c) Expulsão.

2- A falta de pagamento pontual de contribuições ou de quaisquer outros encargos que sejam devidos poderá dar lugar à aplicação das sanções referidas neste artigo, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dívida.

3- A sanção de expulsão só poderá ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais pelo associado.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se grave violação de deveres fundamentais, nomeadamente:

a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de doze meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado, em sede de procedimento disciplinar;

b) A prática de atos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objetivos por elas prosseguidos;

c) A prática, em geral, de quaisquer atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio.

SECÇÃO III

Associados aderentes

Artigo 11.º

1- Por deliberação da direção, podem ser associados aderentes quaisquer empresas ou outras instituições que, em Portugal, desenvolvam atividades de apoio e suporte aos setores representados pela associação.
2- Aos associados aderentes é permitido dirigir recomendações a qualquer órgão da associação.
3- Os associados aderentes poderão beneficiar de assessoria nas áreas tecnológica, económica e social, bem como frequentar as instalações da associação, nas mesmas circunstâncias dos associados ordinários.
4- Os associados aderentes deverão contribuir financeiramente para a associação, através de uma quota mensal a fixar pela assembleia-geral.
5- A falta de pagamento da quotização referida no número anterior, implicará a suspensão dos benefícios previstos no presente artigo.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

1- A mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal, são eleitos, em escrutínio secreto, por períodos de quatro anos.
2- A votação eleitoral designará pessoas singulares em representação de pessoas coletivas; no caso de não ter sido feita a eleição de substitutos em termos análogos, proceder-se-á a eleição parcial sempre que se abra alguma vaga.
3- Só poderão ser eleitos para os órgãos da associação os associados que estejam inscritos na associação há mais de um ano.
4- As eleições deverão efetuar-se até 31 de março do próximo ano do mandato seguinte.
5- Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.
6- Os membros dos corpos gerentes não podem abster-se de votar nas deliberações tomadas em reuniões em que estejam presentes e são responsáveis pelos prejuízos delas decorrentes, salvo se houverem manifestado a sua discordância.
7- Os corpos gerentes podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.
8- Todos os cargos associativos são exercidos gratuitamente, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efetuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 14.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.
2- A mesa da assembleia-geral compor-se-á de um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

3- O presidente da mesa da assembleia-geral é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente da mesa.

Artigo 15.º

1- Compete à assembleia-geral:
a) Eleger a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;
b) Alterar o montante das quotas;
c) Apreciar e votar o plano de atividades e o orçamento;
d) Apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;
e) Alterar os estatutos;
f) Definir as grandes linhas de atuação da associação;
g) Tomar outras deliberações que lhe sejam cometidas por estes estatutos ou pela lei ou ainda que resultem da sua posição de órgão supremo da associação;
h) Aprovar, discutir e modificar o regulamento do processo eleitoral para os órgãos sociais.
2- O presidente da mesa da assembleia-geral deverá assistir às reuniões da direção, sempre que for convocado.

Artigo 16.º

1- A assembleia-geral é convocada por meio de aviso postal ou através de correio eletrónico, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de quinze dias.
2- Sempre que uma assembleia-geral tenha por objeto fins eleitorais, a sua convocação deverá ser feita com a antecedência necessária para dar satisfação ao previsto no regulamento eleitoral quanto a prazos.
3- No aviso convocatório indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem do dia.

Artigo 17.º

1- A assembleia-geral reunir-se-á no 1.º semestre de cada ano para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e pronunciar-se sobre os demais assuntos da ordem de trabalhos.
2- A assembleia-geral reunir-se-á ainda sempre que a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por 20 % do total dos associados.

Artigo 18.º

1- Cada associado tem direito a um voto.
2- Não é permitido o voto por correspondência.
3- É permitido o voto por procuração nas seguintes condições:
– Cada associado não poderá representar mais de cinco outros associados;
– A procuração pode ser conferida em documento particular ou em simples carta, dirigida ao presidente da mesa;
– A assinatura do associado mandante deve ser reconhecida por notário ou abonada por outros dois associados, com exclusão do mandatário;
– No referido documento deve especificar-se claramente o mandatário e a assembleia-geral a que a procuração respeita.

Artigo 19.º

1- A assembleia-geral só pode funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados de pleno direito.
2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia-geral funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 20.º

1- Salvo a disposição dos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.
2- As deliberações sobre alterações dos estatutos ou destituição dos corpos gerentes, exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- As deliberações sobre a dissolução da assembleia requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

5- O associado não pode votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e ele.

6- Quanto à forma de votação observar-se-á o seguinte:

a) As votações para eleições serão sempre por escrutínio secreto;

b) Competirá, em princípio, ao presidente da mesa determinar a forma das restantes votações, mas sem prejuízo da própria assembleia escolher outra, a qual prevalecerá então.

7- Só se admitirão declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da ata.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 21.º

1- A administração da associação é exercida pela direção, composta por sete, nove ou onze membros, dos quais um será o presidente, outro o 1.º vice-presidente e os restantes vice-presidentes.

2- Os membros da direção são eleitos pela assembleia-geral e serão obrigatoriamente representantes de empresas associadas.

3- Competirá ao 1.º vice-presidente substituir o presidente em caso de falta ou impedimento.

Artigo 22.º

Compete à direção:

a) Exercer, com os mais amplos poderes, a gestão das atividades sociais;

b) Representar a associação perante o Estado, os seus serviços, quaisquer pessoas ou entidades e, ainda, em juízo, ativa ou passivamente;

c) Estruturar a organização dos serviços da associação, admitir, nomear e dispensar o pessoal e fixar-se as suas condições de trabalho, incluindo os vencimentos;

d) Adquirir bens móveis ou imóveis e tomá-los de aluguer ou arrendamento desde que contemplados em orçamento aprovado;

e) Definir, orientar e fazer executar a atividade da associação, de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia-geral;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares;

g) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da gerência, bem como o plano de atividades e o orçamento;

h) Designar e destituir os membros das comissões previstas no capítulo IV destes estatutos e promulgar os respetivos regulamentos internos, conforme se prevê no artigo 27.º;

i) Negociar e firmar convenções coletivas de trabalho, em representação dos associados e com âmbito legalmente determinado;

j) Solicitar o parecer das comissões sempre que entender conveniente e apreciar e decidir sobre as suas propostas;

k) Criar e atribuir tarefas a serviços de apoio e grupos de trabalho, permanentes ou eventuais, para os quais pode requerer a participação de representantes das comissões ou de associados designados para o efeito;

l) Estabelecer as ligações e filiações da associação;

m) Criar delegações ou estabelecer outra forma de representação social onde for considerado mais conveniente;

n) Praticar tudo o mais que for julgado necessário à realização dos fins da associação.

Artigo 23.º

1- A direção reunir-se-á, por convocação do seu presidente, sempre que este o julgue necessário, mas não menos de uma vez por mês.

2- Para a reunião por funcionar é necessário a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito ao voto de desempate.

4- O funcionamento da direção é apoiado pelo diretor-geral da associação.

Artigo 24.º

1- A associação obriga-se pela assinatura:

a) De dois membros da direção;

b) De um membro da direção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito;

c) De um ou mais mandatários constituídos pela direção para fins determinados.

2- A direção poderá delegar nas comissões ou em colaboradores técnicos a representação da associação em quaisquer organismos, comissões e grupos de trabalho, mediante carta dirigida a essas entidades.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 25.º

1- O conselho fiscal será constituído por um presidente e dois vogais.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscal escolherá o presidente.

3- O conselho fiscal reunir-se-á, pelo menos, trimestralmente e sempre que for convocado pelo seu presidente.

4- Para a reunião funcionar é necessária a presença da maioria dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 26.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os atos da direção;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas da gerência a submeter à assembleia-geral;

c) Pronunciar-se sobre os assuntos que lhe forem submetidos pela direção.

2- O presidente do conselho fiscal deverá assistir às reuniões da direção, sempre que for convocado.

3- O conselho fiscal poderá ser coadjuvado na sua missão por um revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas.

CAPÍTULO IV

Comissões

Artigo 27.º

1- Por deliberação da direção poderão ser constituídas comissões de trabalho, com um âmbito de atividade específico e delimitado.

2- Caberá à direção aprovar o regulamento interno de funcionamento das comissões, as quais serão compostas por um número ímpar de membros, com um mínimo de três elementos, que serão designados e destituídos pela direção.

3- Os membros assim designados escolherão de entre si qual será o presidente e o vice-presidente da comissão.

4- As deliberações das comissões são tomadas por maioria dos membros presentes e tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

5- Das comissões poderão fazer parte os associados que exerçam a atividade por elas representada, podendo, todavia, pertencer a mais de uma, de acordo com o âmbito da sua atividade efetiva, e, bem assim, quaisquer entidades ou pessoas singulares, de reconhecido mérito técnico-científico, com intervenção na área de atividade abrangida pela comissão.

6- As comissões têm autonomia na sua atividade específica, desde que não colida com os objetivos da associação e a sua atuação externa obtenha o prévio sancionamento da direção.

7- Compete às comissões:

a) Pronunciar-se sobre os assuntos em que seja solicitado o seu parecer pela direção;

b) Definir as linhas de atuação da comissão, promovendo as ações adequadas para a prossecução dos seus fins específicos;

c) Promover o estudo dos problemas próprios da área da sua incidência, nos domínios económico, técnico, jurídico ou outros;

d) Apresentar propostas à direção;

e) Designar representantes para serviços de apoio e grupos de trabalho criados pela direção.

8- Ao diretor-geral da associação caberá a função de apoiar as comissões.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 28.º

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias;

b) O produto das quotas;

c) Comparticipações específicas correspondentes ao pagamento de trabalhos especialmente acordados entre empresas e a associação;

d) Os valores que por força da lei, estatutos, regulamentos ou disposição contratual lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;

e) Quaisquer outros bens ou rendimentos não proibidos por lei.

2- As despesas da associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e do regulamento ou regulamentos, além de todas as outras indispensáveis para a completa realização dos seus fins, bem como as que forem impostas por lei.

Artigo 29.º

1- A joia a pagar por inscrição do associado é correspondente a três meses do valor da quota.

2- A quota é mensal e será de montante a fixar em assembleia-geral, podendo o seu quantitativo variar na função do critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.

3- A quotização mensal de cada associado será paga na sede da associação ou nos locais que forem fixados em deliberação da direção ou acordados entre esta e os associados.

4- Por deliberação da assembleia-geral poderá ser criada uma quota suplementar de valor igual à quota mensal paga pelo associado, desde que prevista em orçamento aprovado e com validade anual, destinada a contribuir para o esforço de divulgação, promoção e desenvolvimento do setor representado pela associação.

Artigo 30.º

Os valores monetários serão depositados em instituições de crédito, não podendo estar em caixa mais do que o valor indispensável para fazer face às despesas quotidianas.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 31.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da maioria absoluta de três quartos do número de todos os associados, reunidos em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.

2- A assembleia que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Em caso de extinção judicial ou voluntária da associação, os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 32.º

Para todas as questões entre associados e a associação, emergentes destes estatutos, designadamente as relativas à validade das respetivas cláusulas, exercício dos direitos sociais, débitos e sua cobrança, é exclusivamente competente o foro da Comarca de Lisboa.

Registado em 17 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 153 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Empresa	Cargo	Representante
MAF, Serviços, L.da	Presidente	Miguel José Valente Fernandes
José Pina & Graça Fernandes, L.da	Diretor financeiro	José Teixeira Pina
José Beja Cabeleireiro - Sociedade Unipessoal, L.da	Vice-presidente artístico	José Manuel Pimenta Vaz Beja
José Ferreira da Costa Baptista	Vice-presidente para a formação profissional	José Ferreira da Costa Baptista
Lauren e Jazão, Cabeleireiros, L.da	Vice-presidente administrativo	Lourença da Luz Domingos Grilo Ferreira
Natalina Jesus Matias Torres Marques	Vice-presidente administrativo	Natalina Jesus Matias Torres Marques
Mário Rui Garrido	Vice-presidente - Sector masculino	Mário Rui Garrido

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros - ANTRAL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de novembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente	Auto Táxis Serra D'Arga, L.da, representado por Florêncio Plácido de Almeida
Vice-presidente	António Monteiro e Comp.ª L.da, representado por José Faria Monteiro
Vogal	M.P.T. - Motoristas Profissionais Táxis, L.da, representado por José Domingos de Oliveira Pereira
Vogal	Táxis Sobre Rodas, L.da, representado por Manuel Gaspar da Silva
Vogal	Neritáxis, L.da, representado por Ana Filipa Loureiro da Silva
Substituto	Auto Táxis Amol, L.da, representado por Henrique Alves Cardoso
Substituto	Jorge Barreiros Alves, L.da, representado por Jorge Barreiros Alves

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de janeiro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Frutoeste, CRL, representada por Domingos Joaquim Filipe dos Santos.
Vice-presidente - Carmo & Silvério, SA, representada por Paulo Jorge Vieira Maria.
Vice-presidente - Granfer, CRL, representada por Filipe Pedro Timóteo Ferreira.
Vice-presidente - Frutalgoz, L.da, representada por Sílvia Maria Nunes Gonçalves Neves.
Vice-presidente - Torriba, SA, representada por Gonçalo Falcão Martins Pena Escudeiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Gestamp Cerveira, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Cerveira, L.da, realizada em 3 de fevereiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 42, de 15 de novembro de 2022.

Efetivos:

Roberto Rodrigues da Silva.
Rui Manuel dos Santos Morim.
Maria Clarisse Loureiro Silveira.
Tatiana Filipa Rodrigues Azevedo.

Suplentes:

Júlio Manuel Fernandes de Castro Pinto.
João Celestino Loureiro Esteves.
Amâncio José Serra Caldas.
Vítor Manuel Rodrigues Soares.

Registado em 22 fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13 a fl. 160 livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.da, realizada em 8 de fevereiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2022.

Efetivos:

Tiago Filipe Venceslau Veiga.
João Pedro Alves de Sousa.
Carlos Manuel dos Santos Fernandes.

Suplentes:

Alexandra Luísa Pires Duarte.
Florbela de Jesus Coelho Ruas.
Paulo Guilherme de Sousa Ribeiro.

Registado em 17 fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 12, a fl. 160 do livro n.º 1.