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

Boletim Trabalho e Emprego Digital

Boletim do Trabalho e Emprego

22 março 2024 | n.º **11** | Vol. **91**

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 25/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo de Vide e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 4
– Acordo coletivo de trabalho n.º 26/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Almeida e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 14

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras 22
– Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras 35
– Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras 39
– Acordo coletivo entre a RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Revisão global 43
– Acordo de empresa entre a Docapesca - Portos e Lotas, SA e o Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS - Revisão global 90
– Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Revisão global 136
– Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras 176
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Retificação 182

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração 183
– Associação Representativa dos Polícias - ARP - Alteração 205
– Associação Sindical dos Profissionais de Inspecção Tributária e Aduaneira - APIT - Alteração 224

II – DIREÇÃO:

– Sindicato dos Professores no Estrangeiro - SPE - Eleição 227
– Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Substituição 228

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA - Eleição 229
– EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Substituição 230

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Convocatória .. 231
– Schreiber Foods Portugal, SA - Convocatória 232
– Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.da - Convocatória 233

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Amorim Cork Composites, SA - Eleição 234

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 25/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo de Vide e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada pelo LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.ºs 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o art.º 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de, 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.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público

António Manuel das Neves Nobre Pita, Presidente da câmara Municipal

Pela associação sindical

Ana Mafalda Morais da Cruz Nóvoa e Daniel Conceição Lourenço Reguengo, mandatários e membros da Direção do Sindicato, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas;

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras/categorias gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional e nas carreiras não revistas ou subsistentes bem como na carreira especial de fiscalização, que exercem funções na Câmara Municipal de Castelo de Vide, doravante designada por Câmara.

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

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 170 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª Série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevigência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de, inicia-se às 8h00 e termina às 20h00**.**

Cláusula 4.ª

Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias.

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 6.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será 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 de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:
a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Jornada contínua;
d) Horário desfasado;
e) Trabalho por turnos;
f) Trabalho noturno;
g) Isenção de Horário;
h) Meia jornada.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário rígido, aplicando-se o previsto na cláusula 8.ª do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.ª

4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara Municipal.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

8- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 8.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 saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:
a) Período da manhã: das 9h00h às 12.30 ou 8h às 12 horas
b) Período da tarde: das 13.30h às 17h00 ou 13horas às 16 horas

Cláusula 9.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:
a) A marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.
b) A atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

Cláusula 10.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

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

e) Trabalhador-estudante

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 11.ª

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

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

b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

8- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.

9- 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.

10- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).

11- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, observado o seguinte:

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Câmara e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

12- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

13- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 12.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 13.ª

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parental idade, definido nos art.º 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea e), da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.º 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea g), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;

c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;

d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no nº 5 da cláusula 7.ª do presente Acordo.

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.

4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

7- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

Cláusula 15.ª

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 16.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos três horas por dia.

3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 17.ª

Interrupções ocasionais

1- Nos termos do nº 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento do empregador público;

c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 18.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- 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 para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador

a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

8- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número cinco os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 19.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 Horas de trabalho por ano;

b) 2 Horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 20.ª

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;

c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 21.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho emteletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vi-

nha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

Cláusula 22.ª

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 23.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 126º 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 de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

3- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

4- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

5- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

6- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 24.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

a) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 25.ª

Princípios gerais

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 26.ª

Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 27.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

5- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 28.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 29.ª

Participação dos trabalhadores

1- A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, nº 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local

e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 30.ª

Divulgação

1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Castelo de Vide, 19 de fevereiro de 2024.

Pelo empregador público:

António Manuel das Neves Nobre Pita, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castelo de Vide.

Pela associação sindical:

Ana Mafalda Morais da Cruz Nóvoa e *Daniel Conceição Lourenço Reguengo*, mandatários e membros da direção do sindicato, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 7 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 25/2024, a fl. 65 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 26/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Almeida 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 coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Almeida, presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

O presente Acordo, substitui e revoga o anterior Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública n.º 97/2019, celebrado entre o Município de Almeida e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins, que foi celebrado, no dia 13 de junho de 2019, e que foi publicado em *Diário da República*, na 2.ª série, Parte J3 n.º 165, no dia 29 de agosto de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP obriga por um lado, o Município de Almeida 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, identificado de forma abreviada por STAL 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 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, os trabalhadores do município de Almeida, que estejam filiados no STAL, bem como todos os outros trabalhadores que não se oponham à sua aplicação prevendo-se um número de 231 (duzentos e trinta e um) 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 objeto 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, o sábado e o domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Os dias de descanso referidos no número anterior, podem deixar de coincidir com o sábado e o domingo nas situações relativas aos trabalhadores adstritos à Biblioteca Municipal Museu Militar, CEAMA Memorial dos Refugiados e ao Cônsul Aristides Sousa Mendes, Postos de Turismo, Cemitérios, Picadeiro D`El-Rei, Piscinas Municipais, Termas da Fonte Santa, Feiras, eventos ou atividades quer desportivas ou culturais promovidas pela Câmara Municipal de Almeida, ou apoiadas por esta.

5- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) domingo e segunda-feira; ou

b) sexta-feira e sábado;

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

7- 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.

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3ª 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, inclusive, 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, inclusive;

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com 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 afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.ª

Horário flexível

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

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

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta 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 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 3ª 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 à duração média diária de trabalho.

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

diárias e de trinta e cinco horas semanais.

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

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º 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 noturno

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

Cláusula 13.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º 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 desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço

efetivamente prestado, nos termos legais.

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

Cláusula 15.ª

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser marcado para os meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 16.ª

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa de 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- Os trabalhadores que realizem a doação de sangue, têm direito ao respetivo dia, por inteiro correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- O trabalhador tem direito, à dispensa de serviço sem perda de remuneração, para acompanhamento de filhos menores de dezoito anos, ás consultas médicas, tratamentos hospitalares ou outros, devidamente comprovados com declaração do estabelecimento de saúde, ou declaração Médica, pelo tempo necessário para o ato em causa.

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

Cláusula 17.ª

Feriado municipal

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

Cláusula 18.ª

Período experimental

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

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 19.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 20.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor que foi estabelecido no Acordo realizado.

2- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 22.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 23.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 24.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 25.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Almeida, 2 de fevereiro de 2024.

Pelo Município de Almeida:

Engenheiro *António José Monteiro Machado*, na qualidade de presidente da câmara municipal.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *José Manuel Lopes Catalino*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e Sr. *José Augusto Tenreiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Depositado em 11 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 26/2024, a fl. 65, do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras

O presente CCT revê o CCT com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

(Âmbito, vigência, rescisão e alterações de contrato)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam as atividades de comércio e serviços nomeadamente com os seguintes CAE da rev. 3, 45401 Comércio por grosso e a retalho de motociclos, de suas peças e acessórios, 45402 Manutenção e reparação de motociclos, de suas peças e acessórios, 46110 Agentes do comércio por grosso de matérias-primas agrícolas e têxteis, animais vivos e produtos semiacabados, 46120 Agentes do comércio por grosso de combustíveis, minérios, metais e de produtos químicos para a indústria, 46130 Agentes do comércio por grosso de madeira e materiais de construção, 46140 Agentes do comércio por grosso de máquinas, equipamento industrial, embarcações e aeronaves, 46150 Agentes do comércio por grosso de mobiliário, artigos para uso doméstico e ferragens, 46160 Agentes do comércio por grosso de têxteis, vestuário, calçado e artigos de couro, 46170 Agentes do comércio por grosso de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46180 Agentes especializados do comércio por grosso de outros produtos, 46190 Agentes do comércio por grosso misto sem predominância, 46211 Comércio por grosso de alimentos para animais, 46212 Comércio por grosso de tabaco em bruto, 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto, 46214 Comércio por grosso de cereais, sementes, leguminosas, oleaginosas e outras matérias-primas agrícolas 46220 Comércio por grosso de flores e plantas, 46230 Comércio por grosso de animais vivos, 46240 Comércio por grosso de peles e couro, 46311 Comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, exceto batata, 46320 Comércio por grosso de carne e produtos à base de carne, 46341 Comércio por grosso de bebidas alcoólicas, 46350 Comércio por grosso de tabaco, 46362 Comércio por grosso de chocolate e de produtos de confeitaria, 46382 Comércio por grosso de outros produtos alimentares, n.e., 46390 Comércio por grosso não especializado de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46410 Comércio por grosso de têxteis, 46421 Comércio por grosso de vestuário e de acessórios, 46422 Comércio por grosso de calçado, 46430 Comércio por grosso de eletrodomésticos, aparelhos de rádio e de televisão 46441 Comércio por grosso de louças em cerâmica e em vidro, 46442 Comércio por grosso de produtos de limpeza, 46450 Comércio por grosso de perfumes e de produtos de higiene, 46460 Comércio por grosso de produtos farmacêuticos, 46470 Comércio por grosso de móveis para uso doméstico, carpetes, tapetes e antigos de iluminação, 46480 Comércio por grosso de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia, 46491 Comércio por grosso de artigos de papelaria, 46493 Comércio por grosso de brinquedos, jogos e artigos de desporto, 46494 Outro comércio por grosso de bens de consumo, n. e., 46510 Comércio por grosso de computadores, equipamentos periféricos e programa informáticos, 46520 Comércio por grosso de equipamentos eletrónicos, de telecomunicações suas partes, 46610 Comércio por grosso de máquinas e equipamentos, agrícolas, 46620 Comércio por grosso de máquinas-

-ferramentas, 46630 Comércio por grosso de máquinas para a indústria extrativa, construção engenharia civil, 46640 Comércio por grosso de máquinas para a indústria têxtil, máquinas de costura e de tricotar, 46650 Comércio por grosso de mobiliário de escritório, 46660 Comércio por grosso de outras máquinas e material de escritório, 46690 Comércio por grosso de outras máquinas e equipamentos, 46711 Comércio por grosso de produtos petrolíferos, 46720 Comércio por grosso de minérios e de metais, 46731 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados, 46732 Comércio por grosso de materiais de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário, 46740 Comércio por grosso de ferragens, ferramentas manuais e artigos para canalizações e aquecimento, 46750 Comércio por grosso de produtos químicos, 46761 Comércio por grosso de fibras têxteis naturais, artificiais e sintéticas, 46762 Comércio por grosso de outros bens intermédios, n.e., 46771 Comércio por grosso de sucatas e de desperdícios metálicos, 46772 Comércio por grosso de desperdícios têxteis, de cartão e papéis velhos, 46773 Comércio por grosso de desperdícios de materiais, n. e., 46900 Comércio por grosso não especializado, 47111 Comércio a retalho em supermercados e hipermercados, 47112 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47191 Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares, 47192 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47210 Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados, 47220 Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados, 47230 Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados, 47240 Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados, 47250 Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados , 47260 Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados, 47291 Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados, 47292 Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados, 47293 Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n.e., 47410 Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados, 47420 Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados, 47430 Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados, 47510 Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados, 47521 Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados, 47522 Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados, 47523 Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados, 47530 Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados, 47540 Comércio a retalho de eletrodomésticos, em estabelecimentos especializados, 47591 Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados, 47592 Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47593 Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e., em estabelecimentos especializados, 47620 Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados, 47630 Comércio a retalho de discos, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados, 47640 Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e lazer, em estabelecimentos especializados, 47650 Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados, 47711 Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados, 47712 Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados, 47721 Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados, 47722 Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimento especializados, 47730 Comércio a retalho de produtos farmacêuticos, em estabelecimentos especializados, 47740 Comércio a retalho de produtos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados, 47750 Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimento especializados, 47761 Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados, 47762 Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos, em estabelecimentos especializados, 47770 Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia, em estabelecimentos especializados, 47781 Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados, 47782 Comércio a retalho de material ótico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados, 47783 Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47784 Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e., 47790 Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados, 47810 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47820 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares, 47890 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis

de venda, de outros produtos, 47910 Comércio a retalho por correspondência ou via Internet, 47990 Comércio a retalho por outros métodos, não efetuado em estabelecimentos bancas, feiras ou unidades móveis de venda, 62010 Atividades de programação informática, 62020 Atividades de consultoria em informática, 62030 Gestão e exploração de equipamento informático, 62090 Outras atividades relacionadas com as tecnologias da informação e informática, 63110 Atividades de processamento de dados, domiciliação de informação e atividades relacionadas, 63120 Portais web, 63990 Outras atividades dos serviços de informação,n.e.,68100 Compra e venda de bens imobiliários, 68322 Administração de condomínios, 69102 Atividades dos cartórios notariais, 70220 Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão, 74100 Atividades de *design*, 77110 Aluguer de veículos automóveis 77210 Aluguer de bens recreativos e desportivos, 77220 Aluguer de videocassetes e discos, 77290 Aluguer de outros bens de uso pessoal e doméstico, 77320 Aluguer de máquinas e equipamentos p/ construção e engenharia civil, 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos, n.e. 81291 Atividades de desinfeção, desratização e similares, 82190 Execução de fotocópias, preparação de documentos e outras atividades especializadas de apoio administrativo, 82300 Organizaçãode feiras, congressos e outros, 92000 Lotarias e outros jogos de apostas, 93110 Gestão de instalações desportivas, 93130 Atividades de ginásio (fitness), 95110 Reparação de computadores e de equipamento periférico, 95120 Reparação de equipamento de comunicação, 95210 Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares, 95220 Reparação de eletrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim, 95230 Reparação de calçado e de artigos de couro, 95240 Reparação de mobiliário e similares, de uso doméstico, 95250 Reparação de relógios e de artigos de joalharia, 95290 Reparação de outros bens de uso pessoal e doméstico, 96010 Lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles, 96021 Salões de cabeleireiro, 96022 Institutos de beleza, 96030 Atividades funerárias e conexas, 96040 Atividades de bem-estar físico, 96091 Atividades de tatuagem e similares, 96092 Atividades dos serviços para animais de companhia 96093 Outras atividades de serviços pessoais, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I da presente CCT.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes reúnam as condições para essa filiação.

4- Este CCT abrange 3986 empresas e 18 270 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

CAPÍTULO VI

(Contratos a termo)

Cláusula 14.ª

(Admissibilidade do contrato)

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

i) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

ii) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

iii) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

iv) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

v) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

vi) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

vii) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

viii) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas *a)* a *c)* ou *e)* a *h)* do número anterior.

4- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

i) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

ii) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

5- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos números 1 a 4.

A - Termo certo

Cláusula 18.ª

(Duração)

1- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

2- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas *a)* a *g)* da cláusula 14.ª, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3- Nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como inicio de laboração de uma empresa ou estabelecimento ou contratados desempregados de longa duração não podem durar mais de 2 anos.

Cláusula 20.ª

(Contrato sem termo)

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas nesta convenção, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

B - Termo incerto

Cláusula 23.ª

(Admissibilidade)

Só é admitida a celebração de contrato a termo incerto nas seguintes situações:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;

e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

Cláusula 24.ª

(Duração e caducidade)

1- O contrato de trabalho a termo incerto não pode ter uma duração superior a 4 anos.
2- (...)
3- (...)

CAPÍTULO XI

(Retribuição do trabalho)

Cláusula 42.ª

Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,50 € por cada dia de trabalho.
2- (...)

Cláusula 44.ª

(Diuturnidades)

1- As remunerações efetivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.
2- O valor de cada diuturnidade é de 13,00 €. As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de 13,00 € cada uma.

CAPÍTULO XXI

(Protecção na parentalidade)

Cláusula 80.ª

(Disposições gerais)

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.
2- Em tudo o que o presente CCT for omisso, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 81.ª

(Protecção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante)

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.
2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:
– Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
– Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
– Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 82.ª

(Licença parental inicial)

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

i) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

ii) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

iii) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

7- 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 6.

8- Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

10- 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 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, 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.

11- 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.

12- 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 respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

13- Na falta da declaração referida no número 10, a licença é gozada pela mãe.

14- 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.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

Cláusula 83.ª

(Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos 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.

Clausula 84.ª

(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, 6, 7, 8 ou 9 da cláusula 82.ª, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 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.

Cláusula 85.ª

(Licença parental exclusiva do pai)

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- 3 - Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

4- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias

Cláusula 86.ª

(Dispensa para consulta pré natal e preparação para o parto)

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, a entidade patronal 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 quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 91.ª

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

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 adopção;
f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
g) Falta para assistência a filho;
h) Falta para assistência a neto;
i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
k) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

2- A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
d) A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:
e) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
f) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
g) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
h) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

ANEXO I

(Categorias profissionais - Definição de funções)

F) Profissionais do comércio de carnes

Preparador de produtos cárneos - O trabalhador procede à desmancha das carcaças dos animais em peças e procede à sua desossa e limpeza, utilizando instrumentos e técnicas adequadas. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados. São classificados de 1.ª, 2.ª e 3.ª, sendo integrados no nível 13, nível 16 e nivel 19, respectivamente.

Operador de transformação de carnes - O trabalhador procede às diferentes operações respeitantes à transformação de carnes com vista à fabricação de produtos de salsicharia e pré-cozinhados e de produtos derivados. Procede à lavagem, pesagem, armazenamento e rotulagem dos produtos cárneos e procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados. São classificados de 1.ª, 2.ª e 3.ª, sendo integrados no nível 13, nível 16 e nivel 19, respectivamente.

ANEXO IV

Enquadramento e pressupostos

Artigo 1.º

(Tabela salarial)

Níveis	Categorias profissionais	Códigos profissionais	Remuneração sem CEL	Remuneração com CEL				
				Fixa	Variável			
				TAB 0	TAB I	TAB II	TAB III	TAB IV
1	Diretor geral e ou gerente	37939	1 426,27 €	1 345,89 €	17,56 €	22,74 €	52,25 €	80,38 €
2	Chefe de cozinha	845	1 421,69 €	1 341,56 €	17,52 €	22,68 €	52,10 €	80,13 €
2	Diretor de departamento	11831	1 421,69 €	1 341,56 €	17,52 €	22,68 €	52,10 €	80,13 €
2	Consultor financeiro	37938	1 421,69 €	1 341,56 €	17,52 €	22,68 €	52,10 €	80,13 €
2	Optometrista 1.ª	37932	1 421,69 €	1 341,56 €	17,52 €	22,68 €	52,10 €	80,13 €
3	Técnico de contactologia 1.ª	37913	1 325,11 €	1 250,50 €	16,95 €	20,64 €	48,68 €	74,61 €
4	Técnico de ótica ocular 1.ª	16639	1 248,89 €	1 177,92 €	16,21 €	19,76 €	46,49 €	70,97 €
5	Analista de sistemas	512	1 196,89 €	1 128,11 €	15,48 €	19,82 €	45,28 €	68,78 €
5	Programador de *software/web* e de multimédia/aplic.	37937	1 196,89 €	1 128,11 €	15,48 €	19,82 €	45,28 €	68,78 €
5	Técnico de refrigeração e climatização ou técnico D		1 196,89 €	1 128,11 €	15,48 €	19,82 €	45,28 €	68,78 €
6	Chefe de serviços	80	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Contabilista/TOC	3444	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Tesoureiro	757	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Técnico de informática	14362	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas Equipamentos elétricos 1.ª	38085	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Gerente comercial	40	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Designer gráfico ou comunicação multimédia	37928	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Designer de produto industrial ou de equipamento	37929	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Designer de têxteis e moda	37930	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Designer de interiores, espaços ou de ambiente	37931	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Optometrista 2.ª	37932	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Analista financeiro/gestão/organização	37933	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Técnico de recursos humanos	15872	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Técnico de publicidade e *marketing*	37934	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Técnico de relações públicas	15566	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Manequim e outros modelos	37935	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Fotógrafo	7013	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Colocador de vidros		1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Operador de máquina da vidraria 1.ª		1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Joalheiro	37936	1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
6	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro		1 160,22 €	1 093,43 €	15,13 €	19,31 €	44,09 €	66,79 €
7	Encarregado geral	184	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Técnico de ótica ocular 2.ª		1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €

7	Técnico de contactologia 2.ª		1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Técnico de compras	18831	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Instrutor e ou monitor de atividade física e recreativa	37914	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Cozinheiro 1.ª	853	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Encarregado de refeitório	541	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Chefe de *snack*	11094	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Cabeleireiro completo homens e ou senhoras	37915	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Técnico de contabilidade	843	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Técnico operador das tecnologias de informação Comunicação	37916	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Decorador	57	1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
7	Técnico mecânico de aparelhos a gás		1 116,17 €	1 053,21 €	14,44 €	18,35 €	41,79 €	62,96 €
8	Chefe de secção	81	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Inspetor administrativo	1947	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Caixeiro encarregado	33	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Inspetor de vendas	328	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Encarregado de armazém	455	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Oficial encarregado - Ourivesaria/ relojoaria	18811	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Supervisor de cargas e descargas	37911	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Astrólogo	37912	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Encarregado de agência funerária	32931	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Encarregado de balcão de 1.ª	871	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
8	Ecónomo	2087	1 088,80 €	1 027,20 €	14,21 €	18,00 €	40,95 €	61,59 €
9	Correspondente em línguas estrangeiras/tradut	37922	1 081,88 €	1 020,70 €	14,14 €	17,91 €	40,73 €	61,18 €
9	Caixa de escritório	252	1 081,88 €	1 020,70 €	14,14 €	17,91 €	40,73 €	61,18 €
9	Caixeiro chefe de secção	1660	1 081,88 €	1 020,70 €	14,14 €	17,91 €	40,73 €	61,18 €
9	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas Equipamentos elétricos 2.ª	38084	1 081,88 €	1 020,70 €	14,14 €	17,91 €	40,73 €	61,18 €
9	Secretariado de direção	25575	1 081,88 €	1 020,70 €	14,14 €	17,91 €	40,73 €	61,18 €
9	Operador de máquina da vidraria 2.ª		1 081,88 €	1 020,70 €	14,14 €	17,91 €	40,73 €	61,18 €
9	Embalsamador 1.ª	38110	1 081,88 €	1 020,70 €	14,14 €	17,91 €	40,73 €	61,18 €
9	Artesão	37924	1 081,88 €	1 020,70 €	14,14 €	17,91 €	40,73 €	61,18 €
10	Primeiro-oficial de carnes	25056	1 044,13 €	984,94 €	13,77 €	17,39 €	39,52 €	59,19 €
10	Oficial especializado (cabeleireiros)	37909	1 044,13 €	984,94 €	13,77 €	17,39 €	39,52 €	59,19 €
10	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas Equipamentos elétricos 3.ª	38083	1 044,13 €	984,94 €	13,77 €	17,39 €	39,52 €	59,19 €
10	Operador de máquina da vidraria 3.ª		1 044,13 €	984,94 €	13,77 €	17,39 €	39,52 €	59,19 €
10	Empregado de agência funerária	37910	1 044,13 €	984,94 €	13,77 €	17,39 €	39,52 €	59,19 €
10	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro		1 044,13 €	984,94 €	13,77 €	17,39 €	39,52 €	59,19 €
11	1.º assistente administrativo	11285	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Operador mecanográfico	894	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	1.º assistente de contabilidade	30539	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	1.º caixeiro/prospetor de vendas	30	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Técnico de vendas	905	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €

11	Vendedor	503	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Fiel de armazém	189	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Motorista de pesados	479	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Oficial de 1.ª - Ourivesaria/relojoaria	18810	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Cozinheiro de 2.ª	854	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Empregado de *snack* 1.ª	977	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Empregado de mesa de 1.ª	6291	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Empregado de mesa/balcão de *self-service* com. de 1.ª	37890	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Alfaiate e costureiro 1.ª	37893	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Estofador 1.ª	1754	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Colchoeiro 1.ª	4832	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Curtidor de peles 1.ª	37896	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Preparador e acabador de peles 1.ª	37899	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Sapateiro 1.ª	37902	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Maleiro 1.ª	7760	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Correeiro 1.ª	37905	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Embalsamador 2.ª	38110	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Esteticista	2222	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Massagista estética	2224	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
11	Oficial posticeiro	37908	1 037,38 €	978,44 €	13,73 €	17,35 €	39,38 €	58,94 €
12	2.º assistente administrativo	11286	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	2.º assistente de contabilidade	30540	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Perfurador-verificador	1656	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	2.º caixeiro	31	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Caixeiro de praça/mar	1987	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Conferente	786	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Promotor de vendas	387	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Motorista de ligeiros	478	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Oficial de 2.ª - Ourivesaria/relojoaria	18809	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Cozinheiro de 3.ª	855	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Empregado de *snack* 2.ª	978	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Empregado de mesa de 2.ª	6292	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Empregado de mesa/balcão de *self-service* com de 2.ª	37891	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Alfaiate e costureiro 2.ª	37894	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Estofador 2.ª	1755	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Colchoeiro 2.ª	4833	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Curtidor de peles 2.ª	37897	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Preparador e acabador de peles 2.ª	37900	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Sapateiro 2.ª	37903	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Maleiro 2.ª	7761	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Correeiro 2.ª	37906	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
12	Panificador	5552	998,71 €	941,61 €	13,40 €	16,88 €	38,27 €	57,10 €
13	Segundo oficial de carnes	25085	961,06 €	905,86 €	13,07 €	16,39 €	37,13 €	55,20 €
13	Preparador de produtos cárneos de 1.ª		961,06 €	905,86 €	13,07 €	16,39 €	37,13 €	55,20 €
13	Operador de transformação de carnes de 1.ª		961,06 €	905,86 €	13,07 €	16,39 €	37,13 €	55,20 €
13	Praticante de cabeleireiro	1628	961,06 €	905,86 €	13,07 €	16,39 €	37,13 €	55,20 €
14	3.º assistente administrativo	11287	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €

14	3.º caixeiro	32	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Propagandista	1713	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Telefonista/rececionista	3545	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Cobrador	524	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Ajudante de motorista	424	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Oficial de 3.ª - Ourivesaria/relojoaria	18808	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Empregado de armazém	867	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Encarregado de limpeza	2097	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Prestador de cuidados a animais	37926	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Reparador de bicicletas	37927	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Empregado de *snack* 3.ª	979	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Empregado de mesa de 3.ª	14265	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Alfaiate e costureiro 3.ª	37895	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Estofador 3.ª	4896	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Colchoeiro 3.ª	4834	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Curtidor de peles 3.ª	37898	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Preparador e acabador de peles 3.ª	37900	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Sapateiro 3.ª	37904	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Maleiro 3.ª	7762	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Correeiro 3.ª	37907	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Calista	2221	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Manicura	2223	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
14	Pedicura	2226	914,22 €	861,43 €	12,62 €	15,78 €	35,67 €	52,79 €
15	Caixa (talho)	37925	908,60 €	857,02 €	11,66 €	13,75 €	30,81 €	51,58 €
15	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro		908,60 €	857,02 €	11,66 €	13,75 €	30,81 €	51,58 €
16	Caixa de comércio	4749	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Distribuidor	34	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Embalador	35	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Preparador de produtos cárneos de 2.ª		900,43 €	905,86 €	13,07 €	16,39 €	37,13 €	55,20 €
16	Operador de transformação de carnes de 2.ª		900,43 €	905,86 €	13,07 €	16,39 €	37,13 €	55,20 €
16	Operador de máquinas de embalar	4751	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Servente	44	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Ajudante de caixeiro/estagiário	37940	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Ajudante de cabeleireiro	1610	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Bilheteiro	746	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Amassador	837	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Forneiro	883	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Empregado de balcão	293	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
16	Empregado de refeitório	870	900,43 €	849,42 €	11,66 €	13,63 €	30,52 €	51,01 €
17	Ajudante (talho)	37921	897,77 €	847,23 €	11,57 €	13,52 €	30,28 €	50,55 €
18	Dactilógrafo	32350	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €
18	Contínuo	527	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €
18	Porteiro	490	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €
18	Guarda	325	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €
18	Estafeta	544	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €
18	Bagageiro	14259	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €
18	Cafeteiro	519	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €
18	Despenseiro	2085	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €

18	Embalador (talho)	37920	894,36 €	843,98 €	11,55 €	13,49 €	30,19 €	50,38 €
19	Servente (talho)	37918	892,03 €	841,81 €	11,52 €	13,46 €	30,13 €	50,22 €
19	Aprendiz do 2.º ano cabeleireiro	37919	892,03 €	841,81 €	11,52 €	13,46 €	30,13 €	50,22 €
19	Preparador de produtos cárneos de 3.ª		892,03 €	841,81 €	11,52 €	13,46 €	30,13 €	50,22 €
19	Operador de transformação de carnes de 3.ª		892,03 €	841,81 €	11,52 €	13,46 €	30,13 €	50,22 €
20	Servente fessureiro (talho)		886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Praticante de ourivesaria/relojoaria	18807	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Praticante de armazém	7847	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Praticante de caixeiro	3374	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Servente de limpeza	1037	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Paquete (16 a 18 anos)	30549	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Copeiro	530	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Roupeiro	7477	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Estagiário	1797	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Aprendiz	1891	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Praticante (talho)	38082	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Aprendiz do 1.º ano (cabeleireiro)	37889	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
20	Aprendiz/panificação	37888	886,39 €	836,39 €	11,49 €	13,40 €	30,00 €	50,00 €
21	Técnico de contabilidade em regime livre (1 hora por um dia por semana)	843	311,94 €	292,73 €	5,40 €	6,30 €	10,16 €	19,21 €
22	Servente de limpeza (1 hora/dia)	1037	6,11 €	5,85 €	0,06 €	0,07 €	0,12 €	0,26 €

Aveiro, 1 de fevereiro de 2024.

a) Associações patronais:

Pela Associação Comercial e Empresarial do Distrito de Aveiro (ACA):

Jorge Manuel de Pinho Silva, na qualidade de presidente.
Arménio da Silva Ferreira Bajouca, na qualidade de vice-presidente.

b) Associações sindicais:

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

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.
Paulo Manuel da Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 74/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por contrato coletivo (CC) obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados na associação sindical outorgante.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 449 empresas e 19 470 trabalhadores.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito para publicação, a respetiva portaria de extensão a todas as empresas, que desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas na associação patronal, e aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente CC entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a 1 de janeiro de 2024.

(…)

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 31.ª

Trabalho por turnos

(…)

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 54,75 €.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas deste CC será acrescida uma diuturnidade de 11,41 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

(…)

Cláusula 52.ª-A

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 53.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 60,46 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior.

Alojamento ..... 36,96 €;
Almoço ou jantar ..... 12,50 €;
Pequeno-almoço ..... 2,57 €.

Nota: O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

(…)

Cláusula 54.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 24,35 €.

Cláusula 55.ª

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 42,30 €.

ANEXO V

Tabela de retribuições de base mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (Em euros)
1	Diretor/a de *marketing* Diretor/a de serviços Gerente comercial	1 572,16 €
2	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Encarregado/a geral de armazém Técnico/a especialista ou generalista II Tesoureiro	1 450,39 €
3	Chefe de compras Chefe de vendas Gestor de produto II Operador/a de loja encarregado Supervisor/a de vendas II Técnico/a II (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, *marketing*, operacional, secretariado) Técnico/a especialista ou generalista I	995,44 €
4	Assistente administrativo coordenador Encarregado/a de armazém Cortador/a de carnes verdes coordenador Fiel de armazém II Gestor/a de produto I Operador/a de loja V Supervisor/a de vendas I Técnico/a I: (Administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, secretariado, operacional, *marketing*)	929,00 €
5	Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cozinheiro/a II Cortador/a de carnes verdes II Fiel de armazém I Motorista (pesados e ligeiros) II Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) II Operador/a de informática II Operador/a de loja IV Operador/a de manutenção II Promotor/a de vendas II	874,00 €

6	Ajudante de motorista II Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar de armazém I Cozinheiro/a I Cortador/a de carnes verdes I Motorista (pesados e ligeiros) I Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) I Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) II Operador/a de informática I Operador/a de loja III Operador/a de manutenção I Promotor/a de vendas I Rececionista/telefonista II	843,00 €
7	Ajudante de motorista I Auxiliar de armazém I Distribuidor/a II Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento) II Empilhador II Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) I Rececionista/telefonista I Torrefator/a II	838,00 €
8	Distribuidor/a I Embalador/a (operador/de máquinas de empacotamento) I Empilhador I Operador/a de loja II Torrefator/a I Trabalhador/a de limpeza II	833,00 €
9	Operador/a de loja I Trabalhador/a de limpeza I	822,00 €

Lisboa, 26 de janeiro de 2024.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.
Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.
Nuno Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 72/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CC obriga, por um lado, as empresas que em Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados na organização sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério competente para a área laboral, no momento do depósito para publicação, o respetivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, revisão e caducidade

1- O presente CC entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos, com exceção da tabela de remunerações de base mensais e das cláusulas de expressão pecuniária que produzirão efeitos em 1 de janeiro de 2024.

(…)

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Trabalho em regime de turnos

(…)

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 53,64 €.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 54.ª

Subsídio de domingo

Sem prejuízo do disposto na cláusula 16.ª no que respeita ao descanso semanal, os trabalhadores, cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo, terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de 25,00 €.

Cláusula 55.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,90 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

ANEXO IV

Tabela de remunerações de base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Tabela salarial (Em euros)
I	Diretor/a-geral	1 820,85 €
II	Diretor/a de loja Diretor/a de serviços	1 557,48 €
III	Chefe de departamento Gerente de loja Supervisor/a de zona	1 442,88 €
IV	Chefe de serviços Coordenador/a de lojas Gestor/a de produto Técnico/a especialista ou generalista II	1 208,21 €
V	Gestor/a do cliente II Subgerente II Supervisor/a de secção II Supervisor/a de *call center* II Técnico/a administrativo II Técnico/a de contabilidade II Técnico/a de informática II Técnico/a de *marketing* II Técnico/a de secretariado II Técnico/a de vendas II Técnico/a de vitrinismo II Técnico/a especialista ou generalista I Técnico/a operacional II	1 126,62 €

VI	Encarregado/a de loja a Gestor/a do cliente I Subgerente I Supervisor/a de secção I Supervisor/a de *call center* I Técnico/a administrativo I Técnico/a de contabilidade I Técnico/a de informática I Técnico/a de *marketing* I Técnico/a de secretariado I Técnico/a de vendas I Técnico/a de vitrinismo I Técnico/a operacional I	1 067,11 €
VII	Assistente administrativo coordenador Chefe de secção/operador/a encarregado/a Cortador/a de carnes verdes coordenador Encarregado/a de loja B	959,13 €
VIII	Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cortador/a de carnes verdes II Cozinheiro/a II Motorista (pesados e ligeiros) II Operador/a de armazém II Operador/a de *call center* II Operador/a de informática II Operador/a de loja/supermercado/hipermercado qualificado/a Padeiro/a-pasteleiro/a II	861,95 €
IX	Assistente administrativo/a I Assistente operacional I Cortador/a de carnes verdes I Cozinheiro/a I Empregado/a comercial (mesa/balcão) II Motorista (pesados e ligeiros) I Operador/a de armazém I Operador/a de *call center* I Operador/a de informática I Operador/a de loja/supermercado/hipermercado II Padeiro/a-pasteleiro/a I	850,13 €
X	Empregado/a comercial (mesa/balcão) I Empregado/a de serviços externo II Operador/a auto qualificado/a Operador/a de loja/supermercado/hipermercado I Telefonista /rececionista II	840,10 €
XI	Empregado/a de serviços externo I Ajudante de motorista II Auxiliar de cozinha II Operador/a auto II Telefonista/rececionista I Trabalhador/a de limpeza II	835,00 €
XII	Ajudante de motorista I Auxiliar de cozinha I Operador/a auto I Trabalhador/a de limpeza I	822,00 €

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 51 empresas e 1196 trabalhadores.

Lisboa, 26 de janeiro de 2024.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.
Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.
Nuno Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 73/2024, 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 RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Revisão global

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições subscritoras, RIGHTSQUARE, SGPS, SA, com CAE principal 64202 e CAE secundário 64201 e Square Asset Management - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, com o CAE 66300 (adiante genericamente designadas por instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca 39 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos na cláusula 115.ª

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, manter-se-ão em vigor, pelo menos, as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efetiva;

b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 97.ª do presente acordo;

d) O serviço de assistência médico-social e inerentes contribuições, conforme previsto no presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.ª

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.ª

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pelas instituições.

3- Cada parte designa dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.ª

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 7.ª

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos estatutários ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores: Um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores: Um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores: Dois, a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores: Três, a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores: Quatro, a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: Cinco, a tempo inteiro;

g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: Seis, a tempo inteiro;

h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: Um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k)* do número 2 da cláusula 53.ª

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direção do sindicato.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufira, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho noturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- No exercício dos direitos de atividade sindical nas instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

10- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

11- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.ª

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.ª

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.ª

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 11.ª

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.ª

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 13.ª

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 14.ª

Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos a termo fica sujeita às condições estabelecidas na lei.

2- A instituição deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 15.ª

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomará a categoria ou as funções que detinha ou que, entretanto, tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.ª que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 16.ª

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores;

d) Remunerar os seus trabalhadores de forma justa e adequada ao trabalho e às suas responsabilidades;

e) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior;

f) Adotar códigos de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

g) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 17.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.ª;

b) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 18.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.ª deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

i) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os períodos de descanso, salvo em caso de força maior.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 19.ª

Garantias dos trabalhadores na utilização de ferramenta tecnológica

1- A utilização de ferramenta tecnológica, cedida pela instituição não pode impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias, dispensas de assiduidade e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa, referente ao funcionamento da empresa, resultantes de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas no normal funcionamento daquela, é permitida a interrupção dos períodos indicados no número anterior.

Cláusula 20.ª

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, 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.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 21.ª

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - Integra os trabalhadores com funções diretivas;

b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições de crédito;

c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições de crédito.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respetivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 22.ª

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.ª anterior, as instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.ª

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.ª

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.ª

Exercício de funções

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

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.ª

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.ª

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.ª

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade de um ou vários concelhos da grande Lisboa (Almada, Alcochete, Amadora, Barreiro, Cascais, Lisboa, Loures, Mafra, Moita, Montijo, Odivelas, Oeiras, Seixal, Setúbal, Sintra e Vila Franca de Xira), bem como do vários concelhos do grande Porto (Espinho, Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Póvoa de Varzim, Trofa, Santa Maria da Feira, Santo Tirso, Valongo, Vila do Conde e Vila Nova de Gaia).

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, a instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 76.ª, número 2, alínea *b)*, aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar;

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

9- O trabalhador vítima de violência doméstica ou de assédio no local de trabalho tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei, desde que apresente queixa formal.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.ª

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A instituição e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.ª

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.ª

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.ª

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.ª

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 32.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na entidade empregadora.

4- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omisso, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.ª

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.ª, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.ª

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.ª

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: *(i)* os serviços de informática; *(ii)* os serviços de gestão de ATM; *(iii)* os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou *internet*; *(iv)* os serviços de autorização de pagamentos e crédito; *(v)* os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; *(vi)* outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou *stands*, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: Aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: Aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a instituição e o trabalhador.

Cláusula 36.ª

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.ª não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 43.ª

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.ª

Regimes especiais de trabalho por turnos

1- Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula anterior, com exceção do disposto nas alíneas seguintes:

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea *c)* do número 1 da cláusula 35.ª, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 38.ª

Regime especial de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador cujos ascendentes careçam, por doença ou acidente, de assistência ou acompanhamento, tem direito a exercer funções em regime de tempo parcial, horário flexível ou horário concentrado.

2- Para efeitos da presente cláusula, não é exigível que o ascendente pertença ao agregado familiar do trabalhador.

3- O trabalhador que pretenda usufruir deste direito, deve comunicar à instituição, com a antecedência mínima de 30 dias, qual o regime de horário escolhido, data de início de produção de efeitos e anexar a elaboração do horário semanal pretendido.

4- A instituição pode exigir periodicamente comprovativo da necessidade de assistência ou acompanhamento a ascendente.

5- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas.

6- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível, pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

7- O horário concentrado pode, a pedido do trabalhador, ser estabelecido do seguinte modo:

a) Semana de trabalho de 4 dias e um aumento até 2 horas diários no período normal de trabalho, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 4 semanas, para trabalhadores que não trabalhem por turnos;

b) Três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias, para os trabalhadores por turnos.

8- O trabalhador que opte por um regime de horário especial, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação, progressão na carreira ou excluído de prémios, incentivos ou participação de lucros, nem ser penalizado na retribuição mensal efetiva auferida por aplicação dos regimes de horário flexível ou horário concentrado.

9- A prestação de trabalho em regime de horário especial cessa logo que deixe de existir a necessidade de assistência ou acompanhamento a ascendente, retomando o trabalhador a prestação de trabalho no horário normal.

Cláusula 39.ª

Mapas de horário

A instituição disponibiliza ao sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.ª a 36.ª

Cláusula 40.ª

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

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

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 41.ª

Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 42.ª

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da instituição.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 43.ª

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 1 da cláusula 35.ª, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 44.ª

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 46.ª

Cláusula 45.ª

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 46.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 47.ª

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 48.ª

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 49.ª

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 50.ª

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da instituição um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 51.ª

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 52.ª

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à instituição.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 49.ª

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 3 da cláusula 53.ª, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 49.ª

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 53.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho e enteado;

b) Cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais biológicos e adotivos, padrastos e madrastas, sogros e sogras);

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *b)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 54.ª

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) As previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio-dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 55.ª

Faltas por acidente de trabalho e doença do foro oncológico

1- O trabalhador, abrangido pelo regime de proteção social de benefício definido previsto no presente acordo e cujo contrato se encontre suspenso por motivo de doença do foro oncológico ou acidente de trabalho, tem direito a manter a sua retribuição líquida, equiparada à prestação efetiva de trabalho.

2- Ao trabalhador abrangido pelo regime geral de Segurança Social e cujo contrato se encontre suspenso, pelos motivos indicados no número anterior, será atribuído um complemento retributivo de forma a assegurar, conjuntamente com o subsídio de doença atribuído por aquele regime, um rendimento mensal líquido equiparado ao auferido na prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 56.ª

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3- A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 57.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 58.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, até ao permitido por lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;

b) Mediante acordo da instituição, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos na lei e neste acordo.

2- O disposto no número anterior não implica redução do montante devido a título de subsídio de férias.

Cláusula 59.ª

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal, sendo considerado, para todos os efeitos, como dia de descanso obrigatório.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 60.ª

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres

e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 61.ª

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.ª

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 62.ª

Regalias do trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições podem comparticipar os mesmos.

3- Nos casos em que as instituições não comparticipem nos cursos enunciados no número anterior, os trabalhadores referidos nesta cláusula têm direito a um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

7- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 63.ª

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 64.ª

Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 65.ª

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) Retribuição mínima de ingresso: A fixada nos termos da cláusula 21.ª para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) Retribuição de base: A fixada na tabela constante do anexo II;

c) Retribuição mínima mensal: A retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) Retribuição mensal efetiva: A retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 66.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.ª, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 67.ª

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho noturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 68.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 69.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 70.ª

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 71.ª

Remuneração de trabalho noturno

1- A remuneração de trabalho noturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 72.ª

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.ª do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.ª hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

ii) 2.ª hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Noturno:

i) 1.ª hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

ii) 2.ª hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 75.ª

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$2 \times Rhn \times T$

sendo *Rhn* = Valor da retribuição da hora normal e *T* = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$2{,}5 \times Rhn \times T$

sendo *Rhn* = Valor da retribuição da hora normal e *T* = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 75.ª e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 73.ª

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

4- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

5- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

6- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 74.ª

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

3- Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4- Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 75.ª

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respetiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço do sindicato, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 76.ª

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, será pago, por quilómetro, o valor previsto no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00;

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 77.ª

Prémio de antiguidade

1- Os trabalhadores no ativo que completem, quinze, vinte e cinco e trinta anos de bom e efetivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respetivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efetiva.

2- À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respetivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

4- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) Parentalidade;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adotivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos diretivo do SAMS/quadros, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais;

h) Estatuto de trabalhador-estudante.

5- Quando o trabalhador estiver incurso no número 3 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea *b)* desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

6- O prémio referido no número 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efetiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 78.ª

Atualização salarial

Nas revisões anuais da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, direta ou indiretamente pela instituição ao trabalhador, não podem ser objeto de eliminação, redução, integração ou absorção em qualquer outra parcela remuneratória.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 79.ª

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respetivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 80.ª

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 81.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 82.ª

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

3- Em qualquer diligência no âmbito do poder disciplinar da instituição, incluindo na fase de inquirição, ou audição, do trabalhador no âmbito de averiguações internas ou mesmo aquando do processo de inquérito, o trabalhador pode fazer-se acompanhar por advogado ou elemento pertencente a estrutura representativa dos trabalhadores.

4- Constitui obrigação da instituição assegurar que o trabalhador tem conhecimento do disposto no número anterior.

Cláusula 83.ª

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 84.ª

Sanções aplicáveis

1- A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 85.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;

e) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

f) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

g) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)*, *f)* e *g)* do número anterior;

b) Até um ano:

i) Após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição;

ii) Após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea *c)* do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido no ponto *ii)*, da alínea *b)*, do número 2, da presente cláusula.

Cláusula 86.ª

Registo e comunicação de sanções

1- A instituição mantém devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respetivo, nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 87.ª

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 83.ª

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 88.ª

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 89.ª

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

2- A instituição, diretamente ou através de Instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A instituição 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 trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 90.ª

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 91.ª

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 83.ª;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no 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 oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 89.ª

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 89.ª, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 92.ª

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cáusula 93.ª

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- As instituições devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária e dos sindicatos.

2- As instituições devem assegurar, nas ações de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- A formação prevista na presente cláusula deve privilegiar o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade.

4- Sem prejuízo da formação profissional prestada pela instituição aos seus trabalhadores ou de crédito de formação a que estes têm direito, a formação prevista na presente cláusula pode ser selecionada pelo trabalhador, tendo direito a dispensa de assiduidade até 40 horas, por ano, sem perda de qualquer benefício, para frequência da referida formação.

5- Para o número anterior só são elegíveis formações promovidas pelas entidades previstas no número 1, da presente cláusula.

6- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 76.ª é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

7- O trabalhador receberá diploma com certificação das formações obrigatórias estipuladas por lei, entidades reguladoras ou decorrentes de normas regulamentares, concluídas com aproveitamento, que lhe reconheça a certificação para o desempenho das suas funções.

8- Para além do previsto na presente cláusula, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 94.ª

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 95.ª

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 96.ª

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 2.

2- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 97.ª

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado

através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores, o qual, a partir de 1 de janeiro de 2024 passará igualmente a abranger os trabalhadores admitidos em data anterior a 1 de janeiro de 2008.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições de crédito e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a instituição de crédito creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3. só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários neles referidos, o disposto no número seguinte.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 98.ª

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 96.ª, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios neles previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador.

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social.

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea *b)* deste número.

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efetuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 99.ª

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferam à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), ou quando adquira direito a uma reforma por velhice sem aplicação de fator de sustentabilidade, os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea *a)*, a satisfazer no mês de novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea *a)*, a satisfazer no mês de abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea *b)* do número anterior será pago proporcionalmente ao período em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatório;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatório;

d) Ausências decorrentes de doença crónica;

e) Ausências diretamente decorrentes de doença do foro oncológico;

f) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) no caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea *a)*, os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excecionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame

médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, e as diuturnidades, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 100.ª

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1. e 2. da cláusula 99.ª acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 73.ª

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O previsto nos números 6 alínea *a)* e 7 da cláusula 99.ª aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 98.ª

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 101.ª

Cláusula 101.ª

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador das instituições subscritoras não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado proporcionalmente ao tempo prestado em cada instituição, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão PI, acrescido das diuturnidades adquiridas ao serviço das instituições subscritoras.

3- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 104.ª

4- O pagamento da pensão de reforma é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar em situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido ou, não tendo atingido a idade legal de reforma, quando reúna condições para a reforma ou aposentação sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) A partir dos 65 anos de idade, caso o trabalhador não chegue a adquirir direito a uma pensão de reforma, fora do sistema de proteção social do sector bancário.

5- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 105.ª têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

6- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 6 da cláusula 105.ª

Cláusula 102.ª

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 101.ª têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2. daquela cláusula desde que, à data em que o requeiram, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista no número 2 da cláusula 99.ª

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 103.ª

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b)* do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;

b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 104.ª

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b)*, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea *c)*, os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas

alíneas *a)*, *b)* e *c)*, designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 105.ª

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivo ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea *b)*, o subsídio de Natal referido na alínea *c)* e o 14.º mês referido na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivo ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea *b)* do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea *b)* do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivo;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivo ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b)* do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea *b)* do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias;

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

11- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da Lei das Uniões de Facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 106.ª

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade ou, se posterior, quando iniciar a escolaridade obrigatória.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor, sendo que, nos casos de guarda partilhada, na falta de acordo, será pago metade do subsídio a cada um dos progenitores.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 107.ª

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 108.ª

Apoio social à Natalidade

Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor constante do anexo II.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 109.ª

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo coletivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 112.ª e 113.ª, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou comparticipações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 110.ª

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.ª do presente acordo e respetivos familiares;

b) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior e respetivos familiares;

c) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliem continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea *c)* do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores do sindicato e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abranja todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os Sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantêm ainda a condição de beneficiário:

a) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT do sector bancário revogado através da revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

b) os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da mencionada cláusula 140.ª do ACT do sector bancário já revogado;

c) os trabalhadores ou reformados do sindicato e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

d) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos do sindicato e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

f) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os Tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea *a)* do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 111.ª

Assistência médica

1- Será assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes:

2- O Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - Constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no número 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato.

3- O Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - Proporciona, aos seus beneficiários, serviços e/ou comparticipações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4- Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,50 % do total das retribuições efetivas dos trabalhadores no ativo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 1 da cláusula 99.ª e diuturnidades referidas na cláusula 100.ª e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 105.ª, mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;

b) A cargo dos trabalhadores no ativo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição efetiva incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 1 da cláusula 99.ª, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 100.ª;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 105.ª: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do número 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5- Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do número 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de Segurança Social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 98.ª devam entregar à instituição.

6- Relativamente aos novos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social, aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número 4 da presente cláusula, constituindo, assim, base de incidência para cálculo das contribuições para o SAMS:

a) Nas situações de ausência por doença, acidente de trabalho ou de doença profissional, o valor das prestações que seriam devidas se ao trabalhador fosse aplicável o disposto na cláusula 99.ª, acrescido do valor das diuturnidades devidas nos termos da cláusula 100.ª;

b) Nas situações de ausência no âmbito da parentalidade, o valor da retribuição mensal efetiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência.

7- São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea *a)* do número 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

8- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea *a)* do número 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adotados pelos SAMS.

9- As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 4 desta cláusula.

10- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 101.ª

Cláusula 112.ª

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: A verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: A verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 99.ª, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 100.ª;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.ª que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 105.ª: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 101.ª: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea *b)* do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea *e)* do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 111.ª, número 7. obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: A verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.ª que estaria a cargo das entidades empregadoras, salvo acordo em contrário com o sindicato;

f) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.ª, números 6. e 7. obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: A verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 113.ª

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nas cláusulas 111.ª e 112.ª

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 111.ª e 112.ª não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm de assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.ª cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3. determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 114.ª

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 115.ª

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo coletivo e trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, cujo publicação integral consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2017.

Cláusula 116.ª

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.ª quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 117.ª

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 118.ª

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e o sindicato podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 119.ª

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gestor comercial	11
		Subgestor comercial	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5
Grupo C	Apoio	Administrativa	4
		Telefonista/rececionista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Diretor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida.

Gestor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Subgestor - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gestor nas suas ausências e impedimentos.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Administrativa, telefonista/rececionista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.ª, número 2):
a) Grupos A e B - 902,69 €, a partir de 1 de janeiro de 2022;
b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.
2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.ª, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	2022
18	2 861,27 €
17	2 587,21 €
16	2 407,05 €
15	2 217,53 €
14	2 028,74 €
13	1 841,25 €
12	1 690,23 €
11	1 556,97 €
10	1 392,61 €
9	1 280,75 €
8	1 160,24 €
7	1 073,70 €
6	1 020,15 €
5	902,69 €
4	783,56 €
3	719,49 €
2	705,00 €
1	705,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.ª, números 3 e 4): 21,96 € a partir de 1 de janeiro de 2022.
4- Diuturnidades (cláusula 73.ª): 44,00 € a partir de 1 de janeiro de 2022.
5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.ª, número 1): 145,32 € partir de 1 de janeiro de 2022.
6- Subsídio de refeição (cláusula 76.ª, número1): 10,60 € a partir de 1 de janeiro de 2022.
7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.ª, número 5): 160 814,50 € a partir de 1 de janeiro de 2022.
8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 81.ª, número 2): 160 814,50 € a partir de 1 de janeiro de 2022.
9- Subsídio infantil (cláusula 106.ª, número1): 30,24 € a partir de 1 de janeiro de 2022.
10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 107.ª, número1): A partir de 1 de janeiro de 2022:
a) 1.º ciclo do ensino básico: 30,24 €;
b) 2.º ciclo do ensino básico: 42,79 €;
c) 3.º ciclo do ensino básico: 53,17 €;
d) Ensino secundário: 64,57 €;
e) Ensino superior: 73,98 €.
11- Valor por km em viatura própria (cláusula 76.ª, número 2, alínea *b)*): 0,57 €.
12- Apoio social à n atalidade (cláusula 108.ª): 825,00 € a partir de 1 de janeiro de 2022.

ANEXO III

Ajudas de custo

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	53,70 €	34,90 €	16,14 €
	Parcial	26,85 €	8,10 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,74 €	16,90 €	0,00 €
	Parcial	16,90 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	129,27 €	80,75 €	32,36 €
	Parcial	64,63 €	16,15 €	0,00 €

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

	1.º período	2.º período	Último período
Anos completos de serviço do trabalhador	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1* 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1* 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1* 2 3 4 5 6 7 8 9 10	2 4 6 8 10 12 14 16 18 20
11 12 13 14 15	11 12 13 14 15	11 12 13 14 15	24 27 30 33 36
16 17 18 19 20	16 17 18 19 20	16 17 18 19 -	39 43 46 49 52
21 22 23 24 25	21 22 23 24 25	-	55 58 62 65 68

26 27 28 29 30	26 27 28 29 30	-	71 74 77 81 84
31 32 33 34 35 ou mais	31 32 33 34 Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	87 90 93 96 100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Valores em euros

Nível em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
	2022	2022
18	2 462,36 €	1 470,28 €
17	2 222,01 €	1 326,77 €
16	2 051,45 €	1 244,93 €
15	1 892,02 €	1 129,73 €
14	1 733,59 €	1 035,14 €
13	1 584,35 €	946,03 €
12	1 468,90 €	877,10 €
11	1 366,49 €	815,95 €
10	1 237,26 €	738,79 €
9	1 141,38 €	705,00 €
8	1 033,90 €	705,00 €
7	959,71 €	705,00 €
6	914,32 €	705,00 €
5	819,26 €	705,00 €
4	722,28 €	705,00 €
3	705,00 €	705,00 €
2	705,00 €	705,00 €
1	705,00 €	705,00 €

Mensalidades mínimas de reforma, a partir de 1 de janeiro de 2022 grupo e categoria em que se encontra o trabalhador.

Valores em euros

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Contínuo/porteiro e motorista	Auxiliar
777,79 €	705,00 €	705,00 €	705,00 €

ANEXO VI

Tabela de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT
A	Diretiva	Diretor
		Diretor adjunto
		Subdiretor
B	Comercial	Diretor comercial
		Gestor comercial
		Subgestor comercial
		Gestor de cliente
		Assistente comercial
	Técnica	Técnico de grau I
		Técnico de grau II
		Técnico de grau III
		Técnico de grau IV
		Assistente técnico
	Operacional	Responsável de área
		Supervisor
		Secretário(a)
		Assistente operacional
C	Apoio	Administrativa, telefonista/rececionista
		Contínuo/porteiro
		Motorista
		Auxiliar

Lisboa, 18 de janeiro de 2024.

Pela RIGHTSQUARE, SGPS, SA:

Mário Jorge Patrício Tomé, presidente do conselho de administração.
Pedro Gabriel Folgado Bordalo Coelho, administrador.

Pela Square Asset Management - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Pedro Gabriel Folgado Bordalo Coelho, presidente do conselho de administração.
Patrícia Lima de Almeida e Vasconcelos Guerreiro, administradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves, presidente da direção.
Marcos Joaquim Carlos Mata Casa Nova, vice-presidente da direção.

Depositado em 11 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 71/2024, 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 Docapesca - Portos e Lotas, SA e o Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado a Docapesca - Portos e Lotas, SA e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS.

2- O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a Docapesca - Portos e Lotas, SA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os trabalhadores do quadro de pessoal da empresa, no total de 432, que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.ª

Vigência e eficácia

1- A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar, e altera a anterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.ª série, n.º 42, de 15 de novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, a seguir mencionados: n.º 41, de 8 de novembro de 1991, n.º 40, de 29 de outubro de 1992, n.º 39, de 22 de outubro de 1993, n.º 29, de 8 de agosto de 1995, n.º 29, de 8 de agosto de 1996, n.º 28, de 29 de julho de 1997, n.º 26, de 15 de novembro de 1998, n.º 31, de 22 de agosto de 1999, n.º 39, de 22 de outubro de 2000, n.º 30, de 15 de agosto de 2001, n.º 30, de 15 de agosto de 2002, n.º 30, de 15 de agosto de 2003, n.º 31, de 22 de agosto de 2004, n.º 28, de 29 de julho de 2005, n.º 24, de 29 de junho de 2006, n.º 22, de 15 de junho de 2007, n.º 17, de 8 de maio de 2008, n.º 15, de 22 de abril de 2009, n.º 29, de 8 de agosto de 2012, n.º 38, de 15 de outubro de 2012, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, e n.º 4, de 29 de janeiro de 2023.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de janeiro de 2024.

3- O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 (doze) meses.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1- A denuncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente e por escrito, nos 30 (trinta) dias imediatos, contados da data da sua recepção.

3- As negociações iniciar-se-ão nos 15 (quinze) dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4- Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no número 2 da cláusula 2.ª

5- Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- São condições de admissão do exterior:

a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato respectivo e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;

b) Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de atestado médico, certificado anti-tuberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2- As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

3- A idade mínima de admissão é de 18 (dezoito) anos.

4- Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.ª

Preenchimento de vagas

1- Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento da vaga.

2- Só no caso de não existirem trabalhadores da própria empresa interessados no preenchimento das vagas, é que poderá haver admissões do exterior para o preenchimento das mesmas.

3- Nos casos de admissões do exterior, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos nos centros de emprego e formação profissional.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 (sessenta) dias úteis, com a exceção dos contratos de trabalho a termo com duração inferior a seis meses, cuja admissão ter-se-á como feita, a título de período experimental, durante os primeiros 15 (quinze) dias úteis.

2- O prazo de 60 (sessenta) dias úteis definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 (cento e oitenta) dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores cujo prazo será de 240 (duzentos e quarenta) dias.

3- Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência experimental.

4- Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.ª

Readmissão

1- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de

junta médica de revisão promovida pelos SMS, será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2- A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental, mas, 6 (seis) meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica, para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3- Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4- Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho, não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.ª

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.ª

Transferências

1- A Docapesca - Portos e Lotas, SA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- A Docapesca - Portos e Lotas, SA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3- Em caso de transferência definitiva ou temporária, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

4- Para efeitos de despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, referidas no número anterior, a entidade patronal terá em consideração o valor em vigor correspondente ao título de transporte público e/ou passe social necessários para a respetiva deslocação.

Cláusula 10.ª

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito a indemnização igual à prevista no número 1 da cláusula 113.ª, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.ª

Desempenho de funções diferentes

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

2- A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa, quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando, às funções desempenhadas nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4- O desempenho de funções diferentes que exceda o período de 1 (um) mês carece de autorização da Empresa, mediante proposta da hierarquia.

5- A afetação do desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 11.ª-A

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2- O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços, previsto no ponto anterior, devem obrigatoriamente constar de acordo escrito.

3- Os trabalhadores em exercício de cargos em regime de comissão de serviço, caso esta seja denunciada, ou não renovada, por parte do conselho de administração, adquirirão de forma automática e dentro da categoria de técnico superior, em função da antiguidade na empresa e da duração do tempo de desempenho desses cargos, a classificação de nível/escalão remuneratório de acordo com as seguintes regras:

Antiguidade na empresa após completar	Antiguidade na comissão de serviço após completar	Redução do nível/escalão remuneratório após revogação do contrato de desempenho de funções em regime de comissão de serviço
30 anos	5 anos	2
	4 anos	3
	3 anos	4
	2 anos	5
	1 ano	6
20 anos	5 anos	3
	4 anos	4
	2 anos	5
	1 ano	6
15 anos	5 anos	5
	4 anos	6
	2 anos	7
	1 ano	8
10 anos	5 anos	6
	4 anos	7
	2 anos	8
	1 ano	9
5 anos	5 anos	7
	4 anos	8
	2 anos	9
	1 ano	10

4- Para efeitos do número anterior, todo o trabalhador com mais de 5 (cinco) anos de antiguidade na empresa e mais de 1(um) ano no exercício de cargo em regime de comissão de serviço, deve obrigatoriamente de ser classificado, dentro da categoria de técnico superior, pelo menos 3 (três) níveis/escalão remuneratório acima da categoria nível/escalão remuneratório onde se encontrava antes de ser nomeado para o exercício do respetivo cargo.

Cláusula 12.ª

Substituição do trabalhador

1- Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes, tem direito:

a) À diferença entre a remuneração-base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração-base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;

b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 (doze) meses;

c) À remuneração-base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 (doze) meses consecutivos.

2- A diferença referida na alínea *a)* do número 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela empresa.

3- Caso o trabalhador que substituir não atinja o período mínimo de 5 (cinco) dias, a diferença referida na alínea *a)* do número 1 da presente cláusula será processada no último mês do ano.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Fazer *lock-out*;

b) Efectuar despedimentos sem justa causa;

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

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

e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.ª, desta convenção;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;

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

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos números 1 e 2 da cláusula 11.ª e do previsto na cláusula 118.ª;

m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3- No caso a que se refere a alínea *h)*, presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de 6 (seis) meses após o despedimento nela referido.

4- É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

5- É assegurado a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de 4 (quatro) dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular, e desde que previamente comunicada, por escrito, ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 24 horas. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio-dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

6- É assegurado a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de 6 (seis) dias por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, e até 2 (dois) dias por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos, não acrescendo a período de férias.

Cláusula 14.ª

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;

b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

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

g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

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

Cláusula 15.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;

c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;

d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Prestar ao sindicato e à comissão de trabalhadores da empresa, quando solicitadas todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;

g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do sindicato e/ou de delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões parietárias e nas instituições de Segurança Social;

h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;

i) Preencher e enviar ao sindicato, nos termos legais, o mapa de quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;

j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;
k) Fornecer ao sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da comissão de trabalhadores e do sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
l) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.ª

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de 35 (trinta e cinco) horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de 39 (trinta e nove) horas para os restantes trabalhadores.
2- O período normal de trabalho diário, para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de 7 (sete) horas e de sete horas e quarenta e cinco minutos para os restantes trabalhadores.
3- O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para dez horas e trinta minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no número 1 e com os seguintes condicionalismos:
a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;
b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de quinze dias;
c) As extensões dos períodos normais referidos não poderão ser aplicados a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.
4- O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, ou alternativamente a segunda-feira, é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.
5- Os dias de descanso, para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante 24 (vinte e quatro) horas por dia, serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.
6- Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos, protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.
7- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.
8- Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a 48 (quarenta e oito) horas.
9- Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de 30 (trinta) horas.
10- Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido, só será implementada decorridos 10 (dez) dias após a remessa, ao sindicato outorgante, da alteração pretendida.

Cláusula 17.ª

Intervalos no horário de trabalho

1- O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, sem prejuízo de:
a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, 6 (seis) horas;

b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, 1 (uma) semana;

c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal, seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 (zero) e as 6 (seis) horas, não pode ser superior a 1 (uma) hora.

2- Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a 2 (duas) horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 (cinco) horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de 6 (seis) horas seguidas.

4- Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de 39 (trinta e nove) horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder 30 (trinta) minutos.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento, farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6- O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de 30 (trinta) minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7- A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.ª

Horários desfasados e horários flexíveis

1- Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas em relação ao início dessa alteração e desde que, da sua aplicação, não resulte diminuição na retribuição.

2- Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.ª

Regime de turnos

1- Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no número 1 da cláusula 16.ª

2- Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite - e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;

b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3- O trabalho por turnos compreende três tipos:

a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;

b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;

c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4- Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho por turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do número 9 da cláusula 16.ª

5- Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6- Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7- Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.ª

8- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9- Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10- As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 20.ª

Afixação dos horários de trabalho

1- Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2- Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.ª e 19.ª

3- Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4- Qualquer dos mapas referidos nos números 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato.

Cláusula 21.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2- Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 22.ª

Cancelamento da isenção

1- O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de 3 (três) meses.

O não cumprimento do prazo atrás acima obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os 3 (três) meses seguintes à data da comunicação.

2- Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 24.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Não se compreende, na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensão de actividade de duração não superior a 48 (quarenta e oito) horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode, ainda, ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável, para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 25.ª

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

1- Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos desde que devidamente comprovados:

a) Participação na vida cívica e sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

2- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

a) Deficientes;

b) Trabalhadoras grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;

c) Trabalhadoras lactantes, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Cláusula 26.ª

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 24.ª fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

a) 200 (duzentas) horas de trabalho por ano;

b) 2 (duas) horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2- O trabalho suplementar previsto no número 4 da cláusula 24.ª não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Caso a Inspecção Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do número 4 da cláusula 24.ª, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do número 1 desta cláusula.

Cláusula 27.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia feriado e em dia de descanso semanal complementar, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de hora igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes.

4- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar 2 (duas) horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 2 desta cláusula.

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

6- Em caso algum poderá o descanso compensatório:

a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos números 2 e 3 da presente cláusula;

b) Ser substituído por remuneração.

7- A prestação de trabalho suplementar dá direito:

a) A um intervalo de descanso de 8 (oito) horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço, ou

b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a 8 (oito).

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8- O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

a) Pressupõe um intervalo de 8 (oito) horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;

b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea *a)* do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea *b)* do mesmo número.

Cláusula 28.ª

Registo de trabalho suplementar

1- A entidade empregadora obriga-se a possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2- Do registo previsto no número anterior, constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

3- É dispensado o visto do trabalhador referido no número 1 desta cláusula quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computorizados.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.ª

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 (vinte e cinco) dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção, adquirirão de forma progressiva e cumulativamente, mais um dia de férias, de acordo com as seguintes regras:

– Após completar 39 anos de idade;
– Após completar 49 anos de idade;
– Após completar 59 anos de idade;
– Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

3- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

4- Durante o período de férias, todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efetivo, à excepção do subsídio de refeição.

5- Para além da retribuição mencionada no número 4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um abono de subsídio de férias.

6- O período de férias relevante em cada ano civil, para efeitos do abono do subsídio de férias não pode exceder os 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.

7- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

8- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

9- No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

10- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

11- O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

12- No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de janeiro subsequente.

13- Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovada, não atinja um ano.

14- Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.ª

Fixação e cumulação de férias

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no número 4 da cláusula 32.ª;

b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4- Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias ou, pelo menos quinze dias úteis, no período compreendido entre novembro e abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor, respectivamente, de um quinto, ou o seu proporcional, do respectivo subsídio de férias.

5- Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas, que prestem serviço no Continente, quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a 2 (dois) anos de trabalho consecutivo.

6- O previsto no número anterior aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro com familiares aí residentes.

Cláusula 31.ª

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no número 7 da cláusula 29.ª

2- O número total de períodos de férias não deve, em princípio, ser superior a 3 (três), sendo que um deles terá como mínimo 10 (dez) dias úteis consecutivos.

3- O exposto no número anterior não prejudica o previsto no número 5 da cláusula 77.ª

Cláusula 32.ª

Escolha da época de férias

1- A época de férias será escolhida de comum acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

6- Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, e enviados ao sindicato até 30 de abril.

Cláusula 33.ª

Alteração da época de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

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

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

4- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5- O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no número 1 da cláusula 29.ª, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 (dez) dias úteis.

Cláusula 34.ª

Interrupção de férias por doença

1- Se, à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 32.ª

2- No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.ª

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio nos termos, respectivamente, do número 9 da cláusula 29.ª, e do número 4 da cláusula 53.ª

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.

4- As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.ª

Cláusula 36.ª

Violação do direito a férias

1- No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta.

2- O período de férias não gozado será, obrigatoriamente, gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer, durante as férias, qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse executando cumulativamente, ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2- A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos temos da lei.

Cláusula 38.ª

Feriados

1- São Feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias seguintes:

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

2- Consideram-se, ainda, como feriados, a Terça-Feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais, para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.ª

Noção 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- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.ª

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Até 20 (vinte) dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, e até 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até 2 (dois) dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);

d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 (dois) dias seguidos;

e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.ª;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social, e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

g) As dadas 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 obrigações legais;

h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho;

i) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

j) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;

k) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

m) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- São, também, consideradas faltas justificadas:

a) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

b) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com exceção do período de treino.

3- Para os efeitos das alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 da presente cláusula, não são contabilizados os dias de descanso semanal obrigatório e complementar nem os dias de feriados.

Cláusula 41.ª

Prova de justificação de falta

1- A entidade patronal poderá, nos 15 (quinze) dias seguintes à comunicação da ausência, exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para a justificação da falta.

2- As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

a) Por documento de baixa, emitido pelos serviços médico-sociais da Segurança Social, ou por estabelecimento hospitalar;

b) Por atestado médico.

3- Sem prejuízo do número 1(um) da presente cláusula, o prazo de apresentação de justificativo de falta é de 5 (cinco) dias úteis após o regresso ao trabalho.

4- O não cumprimento do prazo indicado no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.ª

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não originam perda de qualquer direito ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As previstas na alínea *f)* do número 2 da cláusula 40.ª, para além dos limites fixados na lei;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou de seguro, respetivamente;

c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;

d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao conjugue, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, na parte que exceda 15 (quinze) dias úteis por ano;

e) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;

f) O disposto nas alíneas *d)* e *e)* é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa;

g) As estabelecidas na alínea *i)* do número 1 da cláusula 40.ª, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;

h) As previstas na alínea *d)* do número 2 da cláusula 40.ª, na parte que exceda 1 (um) dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;

i) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;

j) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações;

k) As resultantes de autodeclaração até 3 (três) dias emitidas de forma automática pelo Serviço Nacional de Saúde 24.

Cláusula 43.ª

Comunicação das faltas

1- A ausência, quando previsível, é obrigatoriamente comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, acompanhada da indicação do motivo justificativo.

2- Quando a ausência for imprevisível, a mesma é obrigatoriamente comunicada ao empregador no prazo máximo de 3 (três dias) após ausência.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores da presente cláusula, torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.ª

Faltas injustificadas

1- São faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 40.ª desta convenção.

2- São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.ª, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.ª

3- Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da cláusula 43.ª

Cláusula 45.ª

Consequência das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente, em cada ano civil, 5 (cinco) dias consecutivos ou 10 (dez) dias interpolados;

b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, até o máximo de 5 (cinco) dias úteis e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 (vinte) dias úteis de Férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

Cláusula 47.ª

Tolerância na entrada ao serviço

1- Na entrada ao serviço haverá tolerância até 30 (trinta) minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de 3 (três) horas e o número de tolerâncias ultrapassar 12 (doze) por mês, sob pena das horas excedentes, serem consideradas como faltas injustificadas.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 (trinta) ou 60 (sessenta) minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, sendo considerada essa ausência como falta injustificada.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.ª

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3- A retribuição compreende a remuneração-base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

4- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5- Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular, com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6- A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

a) Remuneração-base;

b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;

c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado, previstos nesta convenção;

d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7- Não se considera retribuição:

a) A remuneração do trabalho suplementar;

b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8- Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.ª

Cálculo da remuneração-hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo do valor da remuneração horária será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RIM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do número 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho, por semana, do trabalhador.

Cláusula 50.ª

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 (doze) meses, ou no período da respetiva atribuição se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.ª

Remuneração mínima mensal

A retribuição base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 52.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias relativamente ao dia de Natal.

3- O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.ª e 50.ª

4- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.ª

Subsídio e remuneração de férias

1- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual, de montante igual à retribuição ilíquida mensal, nos termos do número 6 da cláusula 48.ª

3- O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4- No ano de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de dezembro.

5- Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela Segurança Social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de dezembro.

No caso da situação de baixa ser ininterrupta, de janeiro a dezembro, a entidade patronal pagará, em janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela Segurança Social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.ª

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 3 (três) anos, a uma diuturnidade no valor de 44,00 € (quarenta e quatro euros) e até ao limite de 4 (quatro) reportada ao primeiro dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2- A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, à data da entrada em vigor desta convenção, será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.ª

Subsídio de antiguidade

1- Os trabalhadores que atinjam 20 (vinte) anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da sua remuneração-base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2- O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.ª

Subsídio de função

1- Será atribuído mensalmente, nos termos da secção E do anexo I, da presente convenção, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função conforme definida no número 1 da secção D, do anexo I, no montante de 5 % ou de 2,5 %, da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2- Será atribuído mensalmente, nos termos da secção E do anexo I, da presente convenção, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no número 2 da secção D, do anexo I, no montante de 5 % do escalão A, do nível IV da categoria de técnico.

3- Será atribuído mensalmente, nos termos da secção E do anexo I, da presente convenção, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no número 4 da secção D, do anexo I, no montante de 12 % ou de 7 % da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4- Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores, mantêm durante o período do respetivo exercício, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

5- Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respetivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a 3 (três) anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

Cláusula 57.ª

Subsídio de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no número 3 da secção D, do anexo I, têm direito, nos termos da secção E, do anexo I, a um subsídio mensal, pelos riscos de função que exercem, no valor de 7,5 % do escalão A, do nível IV da categoria de técnico.

2- Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 (dez) dias úteis ou, à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 (dez) dias úteis.

Cláusula 58.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração-base, do seguinte modo:

a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis - 22,5 %;

b) Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo - 20 %;

c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo - 15 %;

d) Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo - 7,5 %.

2- Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.ª

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3- O pagamento do trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150 % sobre a remuneração da hora normal.

4- O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5- O Trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o indicado em 1, 2 e 3 anteriores.

6- O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

a) Ao pagamento de 3 (três) horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24h00;

b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23h00 e as 7h00.

Cláusula 61.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da respectiva remuneração-base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.ª

Pagamento da retribuição

1- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2- No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, o número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.ª

Refeições

1- Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 10,00 € (dez euros).

2- O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3- Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60 % do período normal de trabalho diário.

4- A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo, ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.ª

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1- Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:
a) Pequeno-almoço ..... 2,50 €;
b) Almoço ..... 12,50 €;
c) Jantar ..... 12,50 €;
d) Ceia ..... 5,00 €.
2- Consideram-se períodos de refeições os seguintes:
a) Pequeno-almoço ..... entre as 6h00 e as 10h00;
b) Almoço ..... entre as 12h00 e as 15h00;
c) Jantar ..... entre as 19h00 e as 22h00;
d) Ceia ..... entre as 0h00 e as 6h00.
3- A atribuição dos abonos indicados no número 1 pressupõe:
a) A observância do disposto no número anterior;
b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.
2- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e, grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.
3- As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e desde que devidamente documentadas.
4- Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.
5- São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.
6- Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar um período de 8 (oito) horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois das 1h00 ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.
7- No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação - a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação - um montante igual ao fixado para os servidores do Estado, cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o índice 260 da função pública.
8- Os transportes em caminho de ferro serão em 1.ª classe.
9- Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:
a) Pequeno-almoço ..... 2,50 €;
b) Almoço ..... 12,50 €;
c) Jantar ..... 12,50 €;
d) Ceia ..... 5,00 €.

Cláusula 66.ª

Seguros

1- A Docapesca - Portos e Lotas, SA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a 7 (sete) anos de retribuição ilíquida, no mínimo 110 000,00 € (centos mil euros) e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2- Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a Docapesca - Portos e Lotas, SA pagará as despesas de transladação.

3- A Docapesca - Portos e Lotas, SA garantirá sem custos adicionais, em benefício dos trabalhadores vinculados à empresa através de contrato de trabalho sem termo, o seguro de saúde grupo atualmente existente ou outro equivalente que o substitua.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 67.ª

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1- O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do quadro de pessoal da empresa, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida (à data da baixa) e o subsídio que lhe for pago pela Segurança Social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados, sendo que:

a) Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se, a situação de doença, for confirmada por junta médica requerida pela empresa;

b) Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação;

c) Caso a baixa seja sustentada por autodeclaração de doença de duração até 3 (três) dias, emitida de forma automática pelo Serviço Nacional de Saúde 24, a empresa não efetuará o pagamento desta prestação.

3- Ao trabalhador que ainda esteja em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela Segurança Social, ser-lhe-á pago:

– 50 % da retribuição líquida mensal, nos primeiros 8 (oito) meses de permanência na empresa;

– A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa, e 60 % do seu vencimento ilíquido.

4- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.ª

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1- A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efetiva no momento do acidente ou doença profissional.

2- Na impossibilidade de efetivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

3- No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 3 do artigo 48.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;

b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efetiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

4- No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea *a)* do número 3 do artigo 48.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efetiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

5- Se, do acidente de trabalho ou doença profissional, resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

a) Às pensões estabelecidas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 59.º, número 2 do artigo 60.º e número 1 do artigo 61.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20 % da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência; sendo que quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;

b) O complemento da pensão prevista na alínea *b)* do número 1 do artigo 59.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;

c) O direito ao complemento das pensões defere-se pela ordem indicada nas várias alíneas do número 1 do artigo 57.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro;

d) Em tudo o mais, observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.ª

Prémio de reforma

1- Na data da reforma por invalidez a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a 1 (um) mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 (vinte) anos de serviço, 2 (dois) meses aos trabalhadores com mais de 30 (trinta) anos de serviço e 3 (três) meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 (trinta e cinco) anos de serviço.

2- Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, conforme previsto no número 2 da cláusula 78.ª, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a 1 (um) mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 (vinte) anos de serviço, 2 (dois) meses aos trabalhadores com mais de 20 (vinte) anos de serviço, 3 (três) meses aos trabalhadores com mais de 25 (vinte e cinco) anos de serviço e 6 (seis) meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 (trinta) anos de serviço.

3- A retribuição referida nos números anteriores da presente cláusula está sujeita à tributação legal em vigor.

Cláusula 70.ª

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1- São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de junho de 2001, que:

a) Sejam reformados por invalidez;

b) Ao atingir a idade de reforma legalmente estabelecida ou nos termos do Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6 de outubro, com as sucessivas alterações, requeiram voluntariamente à Segurança Social a sua passagem à situação de reforma.

2- O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100 %, 90 %, 80 % ou 75 % da última retribuição líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

3- O complemento da pensão de reforma apenas será atribuído, no caso do valor ilíquido da pensão de reforma deferido pela Segurança Social, seja inferior aos valores correspondentes às percentagens mencionadas no número anterior.

4- Para a aferição da necessidade e cálculo da atribuição do complemento da pensão de reforma, é tido em conta o valor ilíquido deferido pela Segurança Social e a última retribuição líquida do trabalhador no ativo, sendo esta determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebida no ativo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento e do subsídio de alimentação.

5- A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento e do subsídio de alimentação.

6- Caso o trabalhador aufira outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela Segurança Social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

7- Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de janeiro de 2004, serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de Segurança Social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

9- A aplicação do disposto no número 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no número 2.

10- Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

11- O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5 % do montante da remuneração do escalão A, do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de dezembro de 2003.

12- O regime previsto no número dois da presente cláusula entra em vigor em 1 de janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data, o regime anterior

Cláusula 71.ª

Subsídio por morte

1- Em caso de morte de trabalhador efectivo a empresa pagará um subsídio correspondente a 3 (três) meses de retribuição ilíquida mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

a) Cônjuge sobrevivo, não separado judicialmente de pessoas e bens;

b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;

c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2- Para além do subsídio referido no número 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3- Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no número 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.ª

Contratos a termo

1- É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2- O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

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

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

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, o nome do trabalhador substituído ou a atividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respetiva celebração;

f) Data da celebração.

3- Na falta da referência exigida pela alínea *d)* do número 2 da presente cláusula, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea *e)* do número 2 da presente cláusula ou, simultaneamente, nas alíneas *d)* e *f)* do mesmo número.

5- O trabalhador contratado a termo que permaneça em atividade, decorrido o período legalmente estipulado, adquire de pleno direito a qualidade de efetivo, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6- Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal.

7- No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8- É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.ª

Trabalho a tempo parcial

1- É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efetivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2- O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

a) O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita;

b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção e correspondente ao período ajustado;

c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.ª

Parentalidade

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 75.ª

Direitos especiais da parentalidade

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos ou enteados menores de 12 anos ou, independentemente da idade, a filhos ou enteados com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - Aos períodos de ausência previstos no número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro.

3- Em tudo o que se mostrar omisso no presente acordo no âmbito desta matéria, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho e demais legislação.

Cláusula 76.ª

Idade mínima de admissão de trabalhadores

É válido o contrato de trabalho celebrado diretamente com o trabalhador com idade mínima de 18 (dezoito) anos.

Cláusula 77.ª

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2- A atribuição de estatuto de trabalhador-estudante, depende da apresentação de prova:

a) De matrícula/inscrição;

b) Do horário das atividades educativas a frequentar;

c) Da assiduidade em cada período/semestre letivo;

d) Da realização de testes, exames ou frequências;

e) A falta de assiduidade ou as falsas declarações, conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas na presente cláusula, sem prejuízo da ação disciplinar a que houver lugar.

3- Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até 35 (trinta e cinco) ou 39 (trinta e nove) horas, serão concedidas, respectivamente, 4 (quatro) ou 6 (seis) horas sem perda de remuneração, para frequência de aulas.

4- Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

a) Por cada disciplina, 2 (dois) dias para a prova escrita e mais 2 (dois) dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de 4 (quatro) dias por disciplina e de 2 (dois) dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

5- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

6- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 (quinze) dias úteis de férias à sua livre escolha.

7- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 (dez) dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, oito dias ou quinze dias quando, respectivamente, se pretendam um, de dois a cinco, ou mais de cinco dias de licença

8- A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade, ou falsas declarações, conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

9- A manutenção das regalias acima estabelecidas, em anos consecutivos, está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

10- A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

11- Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em 2 (dois) anos seguidos ou 3 (três) interpolados.

Cláusula 78.ª

Trabalhadores em idade de reforma

1- Define-se idade de reforma, aquela que se encontra legalmente estabelecida ou a prevista nos termos do Decreto-Lei n.º 126-B/2017, de 6 de outubro, com as sucessivas alterações.

2- Os trabalhadores em idade de reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação, gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3- Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;

b) Desligar-se imediatamente do serviço, adiantando-lhes a empresa mensalmente o valor correspondente ao prémio de reforma, até aos limites estabelecidos no número 2 da cláusula 69.ª

4- Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no número 1 não façam prova junto da empresa - no prazo de 30 (trinta) dias - do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões, deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.ª 68.ª, 69.ª e 70.ª

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.ª

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal da empresa.

5- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.ª

Termo do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de 15 (quinze) dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2- A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a Segurança Social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.ª

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 82.ª

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório, aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.ª e 52.ª

Cláusula 83.ª

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa, para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3- Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

4- Durante o mesmo período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5- As licenças sem retribuição, de duração igual ou superior a um mês, conferem à entidade patronal o direito de descontar, no subsídio de Natal, a parte correspondente ao período de licença.

6- Após qualquer período de licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará 5 (cinco) dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.ª

Encerramento temporário

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2- Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça, enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

Cláusula 85.ª

Encerramento definitivo

1- Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da Docapesca - Portos e Lotas, SA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no número 3 da cláusula 9.ª

2- Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.ª desta convenção.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.ª

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
a) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
b) Despedimento coletivo;
c) Rescisão do trabalhador;
d) Despedimento por extinção de postos de trabalho;
e) Despedimento por inadaptação;
f) Resolução pelo trabalhador, com justa causa;
c) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 87.ª

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito, à entidade patronal e ao trabalhador, fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.ª

Necessidade de documento escrito

1- A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes devendo nele constar, expressamente, a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, ficando cada parte com um exemplar.

2- Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenção.

3- Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se 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 89.ª

Caducidade

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

a) Verificando-se o seu termo;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou da entidade patronal o receber;

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

2- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1 da presente cláusula, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam, ou devam conhecer.

Cláusula 90.ª

Despedimento com justa causa pela entidade patronal

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa, está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.ª

Cláusula 91.ª

Noção de justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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 pelos responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem, directamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 (cinco) seguidas ou 10 (dez) interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofendas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados e representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;

m) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

Cláusula 92.ª

Nulidade do despedimento

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.ª, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.ª

Apreciação de justa causa

1- Para a 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 economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.ª

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;

h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.ª

2- A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas *b)* a *i)* do número 1, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.ª

Cláusula 95.ª

Garantias dos direitos do trabalhador que rescindiu com justa causa o contrato

O uso da faculdade conferida ao trabalhador, no número 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no número 2 da mesma cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 96.ª

Pagamento da retribuição na cessação do contrato de trabalho

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.ª

Denúncia pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho devendo avisar, por escrito, a entidade patronal com uma antecedência mínima de 2 (dois) meses.

2- Se o trabalhador tiver menos de 2 (dois) anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 (um) mês.

Cláusula 97.ª-A

Abandono do trabalho

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

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 98.ª

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 98.ª

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2- Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.ª

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na cláusula 86.ª, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

Cláusula 100.ª

Créditos emergentes do contrato

1- Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de 5 (cinco) anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.ª

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que se verificou a infração, ou antes desse prazo logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

4- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.ª

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2- A não realização de diligências ou actos processuais no processo disciplinar, por período superior a 60 (sessenta) dias imputável à Docapesca - Portos e Lotas, SA, presume o arquivamento do processo.

3- São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de 8 (oito) dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato respetivo;

b) Os factos da acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito e entregue pessoalmente ao trabalhador, ficando a entidade patronal com o duplicado assinado pelo trabalhador e com a data da receção da nota de culpa pelo trabalhador;

c) Não se encontrando o trabalhador ao serviço, a nota de culpa será enviada através de carta registada com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida;

d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 (dez) dias úteis;

e) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.ª

Suspensão preventiva do trabalhador

1- Iniciado o processo disciplinar pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3- A suspensão a que se refere o número 1 da presente cláusula pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 104.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 (vinte) dias e, em cada ano civil, o total de 60 (sessenta) dias.

Cláusula 105.ª

Proporcionalidade das sanções

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

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.ª, ou que reuna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de 3 (três) meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.ª

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a contar da decisão final.

Cláusula 107.ª

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos darão lugar a indemnização, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 108.ª

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 109.ª

Registo de sanções

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

2- O sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.ª

Sanções abusivas

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

a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;

b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e/ou complementar;

d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;

e) Ter prestado ao sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

f) Ter posto, com verdade, o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;

g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas de trabalhadores ou delegado sindical;

j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;

k) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 111.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, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.ª

Indemnização de sanção abusiva

1- Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 (dez) vezes a importância da retribuição perdida, e a 20 (vinte) vezes no caso dos trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 113.ª

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista em 1 da cláusula anterior.

3- Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.ª

Indemnizações

1- O não cumprimento, pela entidade patronal, do disposto na alínea *b)* da cláusula 13.ª, obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

45 dias de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;

a) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a 3 (três) meses de trabalho.

2- A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, bem como membros das comissões de trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de 5 (cinco) anos, contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 (doze) meses.

3- O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea *c)* do número 1 da cláusula 74.ª, obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período de 15 (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.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.ª

Locais apropriados para delegados sindicais

A Docapesca - Portos e Lotas, SA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.ª

Outros direitos de dirigentes e delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa ou serviços, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

O local ou locais da afixação serão reservados, de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2- Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do sindicato e/ou seus representantes devidamente credenciados, a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3- Os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços no exercício das suas funções procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao sindicato.

5- Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá, em caso algum, ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.ª

Quotização sindical

1- A Docapesca - Portos e Lotas, SA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 (vinte) de cada mês, no sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2- Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3- Para efeitos da constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.ª

Inovação técnica

1- A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho, obriga a entidade patronal a promover acções de formação profissional, com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2- Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria, nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.ª

Manutenção de regalias anteriores

1- Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2- Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram regulados nas cláusulas 67.ª, 69.ª, 70.ª e 71.ª desta convenção.

3- A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.ª

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.ª

Quadro de pessoal

Dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção a entidade patronal remeterá ao sindicato, nos termos da alínea *i)* da cláusula 15.ª, os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.ª

Garantias diversas

1- Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando, não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção, como também:

a) Quando houvesse lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;

b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2- Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição ilíquida mensal.

Cláusula 123.ª

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por 4 (quatro) representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;

b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2- No prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, 2 (dois) dos seus representantes, que serão fixos, sendo os 2 (dois) restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 (dois) representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5- A comissão paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de 8 (oito) dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.ª

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.ª, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 (vinte) dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.ª

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

SECÇÃO A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo - É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa

e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração - É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador de serviço de apoio - É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente, transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista - É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e/ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas.

Operador radiotelefonista - É o operador de serviços de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito.

Agente de fiscalização e auto-protecção - É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas.

Operador de restauração - É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e/ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Operador técnico e de manutenção - É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente, nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

– *Electricista* - É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas;

– *Maquinista de instalações frigoríficas* - É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda - É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de lota.

Técnico - É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e/ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Técnico superior - É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

SECÇÃO B

Definição de cargos

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1- *Director* - É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2- *Director de delegação* - É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3- *Chefe de departamento* - É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, optimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

SECÇÃO C

Acesso aos cargos

1- É de competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2- Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3- As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

SECÇÃO D

Definição de funções específicas

1- Chefia: É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido;

2- Coordenação: É a função de orientação, coordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3- Tesouraria: É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numerário (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos pagamentos levantamentos e depósitos.

4- Secretariado: É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

SECÇÃO E

Atribuição de subsídios de função específica

1- Chefia: O subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2- Coordenação: O subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3- Falhas: O subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4- Secretariado: O subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

SECÇÃO F

Progressão nas categorias

1- A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e/ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2- A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4- A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5 % do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5- O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração, e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

SECÇÃO G

Condições especiais de admissão trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de «técnico superior» deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada;

b) As admissões para a categoria de «técnico» serão feitas entre candidatos com formação académica superior e/ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade;

c) Os trabalhadores que concluam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração
Técnico superior	I	A	2 885,00 €
		B	2 741,00 €
		C	2 654,00 €
		D	2 565,00 €
		E	2 470,00 €
		F	2 381,00 €
	II	A	2 269,00 €
		B	2 229,00 €
		C	2 186,00 €
		D	2 150,00 €
		E	2 096,00 €
		F	2 055,00 €
		G	2 018,00 €
	III	A	1 931,00 €
		B	1 835,00 €
		C	1 814,00 €
		D	1 784,00 €
		E	1 749,00 €
		F	1 718,00 €
		G	1 688,00 €
		H	1 668,00 €
	IV	A	1 612,00 €
		B	1 582,00 €
		C	1 547,00 €
		D	1 516,00 €
		E	1 496,00 €
		F	1 466,00 €
		G	1 436,00 €
		H	1 385,00 €
		I	1 325,00 €

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração
Técnico	I	A	1 688,00 €
		B	1 653,00 €
		C	1 612,00 €
		D	1 572,00 €
		E	1 527,00 €
		F	1 481,00 €
		G	1 446,00 €
		H	1 400,00 €
		I	1 365,00 €
	II	A	1 330,00 €
		B	1 320,00 €
		C	1 299,00 €
		D	1 259,00 €
		E	1 244,00 €
		F	1 213,00 €
	III	A	1 198,00 €
		B	1 173,00 €
		C	1 143,00 €
		D	1 128,00 €
		E	1 102,00 €
		F	1 077,00 €
		G	1 062,00 €
	IV	A	1 037,00 €
		B	1 011,00 €
		C	981,00 €
		D	961,00 €
		E	936,00 €
		F	921,00 €
		G	900,00 €

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração
Administrativo	I	A	1 133,00 €
		B	1 118,00 €
		C	1 097,00 €
		D	1 082,00 €
		E	1 067,00 €
	II	A	1 052,00 €
		B	1 037,00 €
		C	1 017,00 €
		D	996,00 €
		E	971,00 €
	III	A	961,00 €
		B	941,00 €
		C	926,00 €
		D	916,00 €
		E	900,00 €
	IV	A	880,00 €
		B	875,00 €
		C	865,00 €
		D	865,00 €
		E	865,00 €
Operador de venda	I	A	961,00 €
		B	926,00 €
		C	910,00 €
		D	885,00 €
		E	875,00 €
	II	A	865,00 €
		B	865,00 €
		C	865,00 €
		D	865,00 €
		E	865,00 €

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração
Operador de exploração	I	A	961,00 €
		B	926,00 €
		C	910,00 €
		D	885,00 €
		E	875,00 €
	II	A	865,00 €
		B	865,00 €
		C	865,00 €
		D	865,00 €
		E	865,00 €
Operador técnico e de manutenção	I	A	961,00 €
		B	926,00 €
		C	910,00 €
		D	885,00 €
		E	875,00 €
	II	A	865,00 €
		B	865,00 €
		C	865,00 €
		D	865,00 €
		E	865,00 €
Operador de serviços de apoio	I	A	961,00 €
		B	926,00 €
		C	910,00 €
		D	885,00 €
		E	875,00 €
	II	A	865,00 €
		B	865,00 €
		C	865,00 €
		D	865,00 €
		E	865,00 €

ANEXO III

Disposições especiais

1- Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

a) Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante 40 (quarenta) minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores, terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos 20 (vinte) minutos imediatos;

b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a 40 (quarenta) minutos, só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de 20 (vinte) minutos;

c) Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado, compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

ANEXO IV

Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

I - Deveres da empresa

1- A Docapesca - Portos e Lotas, SA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2- Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

II - Deveres dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2- Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

3- Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4- Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º deste regulamento, venha a implementar.

III - Projectos de novas instalações

1- Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2- A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

IV - Área dos locais de trabalho

1- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2- Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m^2 por pessoa.

3- Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc. sendo, todavia, contada como superfície útil, a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

V- Vias de passagem, comunicações e saídas

1- As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas, devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2- Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos, devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

VI - Portas de comunicação

1- As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2- No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3- As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

VII - Comunicações verticais

1- As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações, devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas, e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2- Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo Regulamento Especial de Segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

VIII - Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

IX - Iluminação

1- Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2- A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3- Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

X - Ventilação

1- Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2- Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

XI - Temperatura e humidade

1- As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2- É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

XII - Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

XIII - Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

XIV - Conservação e limpeza

1- Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidas em boas condições de higiene e conservação.

2- As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

XV - Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde.

A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

XVI - Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1- Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2- Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3- Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4- Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5- Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

XVII - Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

XVIII - Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

XIX - Instalações sanitárias

1- As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Serem separadas para cada sexo;

b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;

c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2- O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

XX - Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

XXI - Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

XXII - Incêndios

1- Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios, e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2- Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3- Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

XXIII - Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

XXIV - Móveis

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

XXV - Eliminação de substâncias tóxicas

1- Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2- Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

XXVI - Segurança de veículos

1- Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspecionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2- Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

SECÇÃO III

Promoção da saúde

XXVII - Medicina preventiva

1- Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2- Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3- Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Pela Docapesca - Portos e Lotas, SA:

Professor Doutor *Sérgio Miguel Redondo Faias*, presidente do conselho de administração.
Dra. *Rita Passos M. Jorge Lourenço*, administrador do conselho de administração.
Dr. *João Pedro da Silva Correia*, administrador do conselho de administração.

Pelo Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.
Carlos Alberto Barão Silva, mandatário.
Leonardo Miguel Gandarinho Ferreira, mandatário.

Lisboa, 4 de janeiro de 2024.

Depositado em 11 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 70/2024, 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 Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência no anexo II do presente AE, representados pela associação sindical outorgante, adiante designada sindicato.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- Para efeitos do disposto na alínea *g)*, do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1133 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2024 renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2024, nos termos do anexo I, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4- Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula anterior, o presente AE não poderá ser denunciado antes de decorrida a sua vigência ou 10 meses após a renovação do período de vigência.

Cláusula 4.ª

Anexos

O presente AE inclui os seguintes anexos:
a) Anexo I: Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária;
b) Anexo II: Sistema de carreiras e descrição de funções;
c) Anexo III: Avaliação de desempenho;
d) Anexo IV: Regulamento de prevenção;
e) Anexo V: Disposições finais/transitórias.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 5.ª

Princípios gerais de recrutamento e seleção

A admissão de trabalhadores na Portway, SA, por contrato sem termo, far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:
a) Estabelecimento de um adequado programa anual ou plurianual de recursos humanos;
b) Caracterização prévia do perfil do candidato e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;
c) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
d) As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respetiva categoria profissional;
e) No preenchimento da necessidade identificada, a empresa dará preferência aos seus trabalhadores.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, sendo o duplicado para o trabalhador, o qual lhe será entregue no prazo máximo de 60 dias.
2- A empresa prestará ao trabalhador as informações relativas ao conteúdo do contrato de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 7.ª

Contrato de trabalho a termo

1- A contratação de trabalhador a termo só poderá ser efetuada para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, conforme o disposto na lei ou nas situações previstas em legislação especial.
2- As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

Cláusula 8.ª

Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as fixadas na lei.

Cláusula 9.ª

Posto de trabalho

1- Para os efeitos deste AE, entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador num espaço determinado na empresa.
2- Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

CAPÍTULO III

Enquadramento profissional

Cláusula 10.ª

Categorias profissionais

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE deverão encontrar-se enquadrados numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo II, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4- Compete à empresa ou ao sindicato outorgante do presente AE propor a criação de novas categorias durante a sua vigência, através da comissão paritária e que dependerá do acordo das partes.

5- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

Cláusula 11.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções previstas na lei e as de chefia (nomeadamente coordenação, supervisão, chefias de equipa e alocação), relativas à estrutura organizativa da empresa.

2- As funções referidas no número anterior são exercidas por nomeação do conselho de administração, com menção do regime de comissão de serviço.

CAPÍTULO IV

Regimes especiais de alteração de situações profissionais

Cláusula 12.ª

Mobilidade funcional

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador e que lhe seja garantida formação, caso seja necessária.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar um ano.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

4- O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de um ano previsto no número 2 ou o prazo acordado previsto no número seguinte.

5- O prazo de um ano previsto no número 2 pode ser alargado por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 13.ª

Reconversão profissional

1- Caso o seu interesse o exija, em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de atividades, e havendo possibilidade de atribuição de nova função ou funções, a empresa pode alterar a função ou funções anteriormente cometidas ao trabalhador para outras não correspondentes à atividade contratada, desde que lhe seja garantida a formação adequada e mediante enquadramento em outra categoria profissional, constante do anexo II deste AE.

2- O reenquadramento referido no número anterior não poderá implicar uma modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador, exceto se para situação mais favorável ao mesmo.

3- Para efeitos do número anterior entende-se por não modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador a atribuição de tarefas ou funções enquadráveis na mesma carreira.

4- À data de reconversão o trabalhador manterá os créditos temporais e de avaliação para futura evolução e a retribuição auferida a essa data, exceto nas prestações retributivas que constituem contrapartida de modo específico do exercício efetivo da anterior função.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias após a receção da comunicação da empresa, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.ª

Reclassificação profissional

1- A reclassificação profissional do trabalhador consiste numa situação definitiva em que, por razões decorrentes de limitações nas aptidões físicas ou psíquicas (atestadas medicamente) o trabalhador não se encontra em condições de exercer e assumir, na sua plenitude, as tarefas e responsabilidades correspondentes à sua função ou funções.

2- Se o trabalhador ficar com incapacidade permanente comprovada que o impeça de continuar a exercer a função ou funções correspondentes à sua categoria profissional, a empresa dar-lhe-á outra compatível com as suas competências e capacidades, sendo-lhe garantida a formação adequada.

3- Em caso de reclassificação, verificando-se baixa de retribuição, o trabalhador manterá a retribuição detida nessa data até à sua reabsorção pela evolução profissional e remuneratória na nova categoria.

4- Na hipótese de a incapacidade resultar de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta mantê-lo-á no mesmo nível remuneratório da tabela salarial aplicável assim como os créditos temporais e de avaliação para futura evolução.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias após a receção da comunicação da empresa, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.ª

Deveres da Portway, SA

São deveres da Portway, SA:

a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;

b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;

c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança, proporcionando boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;

e) Exigir que os trabalhadores tratem com correção os restantes profissionais;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados;

g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;

h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;

j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;

k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 60 dias;

l) Dar conhecimento ao sindicato outorgante do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;

m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;

n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;

o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;

p) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;

q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;

r) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que vier a ter lugar;

s) 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 e trabalho suplementar realizado;

t) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 16.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste AE, das leis do trabalho em vigor e dos regulamentos internos vigentes;

b) Executar as tarefas que lhes foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria, formação e deontologia profissionais;

c) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;

d) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

e) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho e participar na função de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente frequentando as ações de formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

f) Participar aos seus superiores hierárquicos as ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

g) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;

h) Cumprir as ordens e diretrizes da empresa emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidas neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

i) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual;

j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados;

k) 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.

Cláusula 17.ª

Garantias e direitos dos trabalhadores

1- É proibido à Portway, SA:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por motivo desse exercício;

b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, salvo o disposto neste AE e na lei;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e nas cláusulas 65.ª e 66.ª;

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;

e) Exercer pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos demais trabalhadores;

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

2- A prática pela Portway, SA de qualquer ato em violação do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando hajam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho, desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho, e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.

Cláusula 18.ª

Direitos do trabalhador em caso de terrorismo ou pirataria

1- Sem prejuízo do previsto nos planos de emergência, em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou ação armada no posto de trabalho, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo da retribuição, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2- Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo, deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respetivo responsável, ou por quem no momento o substituir.

3- A empresa providenciará a outorga de seguro cujo objeto abranja a cobertura de situações de terrorismo e pirataria.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 19.ª

Poder disciplinar

1- A Portway, SA tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido pelo conselho de administração ou através de delegação expressa.

3- Após a receção da nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, se o trabalhador tiver indicado na resposta à nota de culpa que se encontra filiado no sindicato outorgante, o processo disciplinar será também enviado à organização sindical no prazo de 5 dias úteis, por cópia integral para emissão de parecer fundamentado, no prazo de cinco dias.

Cláusula 20.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 60 dias e, em cada ano civil, o total de 180 dias.

3- Na aplicação de qualquer sanção disciplinar a empresa tomará em conta a gravidade da infração, o grau de culpabilidade do infrator, os antecedentes disciplinares do infrator e a proporcionalidade entre a gravidade da infração e a sanção disciplinar.

4- Decorridos cinco anos após a aplicação de qualquer sanção a um trabalhador, 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 21.ª

Indemnizações e compensações

No despedimento ilícito e nos casos de cessação de contrato de trabalho em que a lei prevê o direito a indemnização ou compensação, serão aplicados os montantes previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 22.ª

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente AE, compete à Portway, SA, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 23.ª

Definições

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, denomina-se, respetivamente, por período normal de trabalho diário e período normal de trabalho semanal.

2- Denomina-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.

3- Considera-se:

a) Ciclo de rotação: Sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário;

b) Período semanal de trabalho: Número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apurado por média e conforme o disposto na cláusula 24.ª;

c) Período de descanso semanal: Dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descanso;

d) Folga: Dia que, a existir, consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;

e) Sobreposição de serviço: Período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;

f) Turno: Sequência de dias consecutivos de trabalho entre períodos de descanso semanais;

g) Tolerância de serviço: Tolerância de 15 minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas, na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer 4 horas ou no termo do ano civil.

4- O intervalo mínimo de descanso entre 2 períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a 11 horas.

5- Em caso de manifesta necessidade de assegurar a continuidade do serviço, o período de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para 10 horas, ganhando o trabalhador direito a um período de descanso compensatório equivalente à duração da redução, a gozar nos 3 dias úteis seguintes.

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 24.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não será superior a 7 horas e 36 minutos diários e a 38 horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência semestral (1 de fevereiro a 31 de julho e 1 de agosto a 31 de janeiro), podendo o limite diário ser aumentado até às 9 horas e a duração do trabalho semanal poder atingir 45 horas.

3- Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a 5 horas, ao abrigo do regime definido na presente cláusula.

4- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos, tendo como limite 2 horas, exceto as entradas que se antecipem e as saídas que se prolonguem para dias de descanso.

Cláusula 25.ª

Tipos de horários

1- Na Portway, SA praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horários: regulares, turnos e fracionados.

2- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do trabalhador.

3- A mudança do tipo de horário de trabalho será efetuada pela empresa e comunicada aos trabalhadores envolvidos com, pelo menos, 45 dias de antecedência em relação à data de início da sua aplicação, mediante consulta prévia ao sindicato.

Cláusula 26.ª

Horário regular

1- Considera-se horário regular aquele que, permanentemente, é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, e com início e termo uniformes.

2- O horário regular considerar-se-á como desfasado sempre que, mantendo-se inalterado o período normal de trabalho diário, sejam estabelecidos, serviço a serviço para determinados trabalhadores ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes para a entrada e a saída.

3- Este tipo de horário deve ser fixado entre as 7h00 e as 20h00, podendo ser estabelecido entre as 6h00 e as 22h00, mediante acordo do trabalhador.

Cláusula 27.ª

Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário do trabalho poderá ser efetuada pela empresa mediante comunicação prévia ao trabalhador e ao sindicato, com a antecedência mínima de 7 dias relativamente à data de início da sua aplicação, salvaguardado o disposto no número 4 da cláusula 30.ª

Cláusula 28.ª

Horário flexível

1- Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;

b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no primeiro período, das 10h00 às 12h30, e no segundo, das 14h30 às 17h00;

c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de 2 horas;

d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de 30 minutos, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;

e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar 6 horas.

2- Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea *d)* do número 1 antecedente, deverá solicitar por escrito, com menção de que a utilização desse período de 30 minutos é efetuada no seu interesse pessoal.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30.

Cláusula 29.ª

Horário de trabalho em regime de turnos

1- O horário em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2- Na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação;

b) O período normal de trabalho diário, não pode ser inferior a 4 horas nem ultrapassar as 9 horas;

c) A mudança de turno, só pode ocorrer após o período de descanso;

d) Não se considera mudança de turno a variação da hora de início de qualquer dia do mesmo, até 4 horas, por referência ao primeiro dia do turno;

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

3- No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00 mais do que um período normal de trabalho, salvo o disposto no número 4 da cláusula 24.ª do presente AE.

4- Em cada mês, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 0h00 e as 7h00 não será superior a 8.

Cláusula 30.ª

Escalas de serviço

1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 7 dias, à exceção das Regiões Autónomas onde serão de 15 dias, para um período mínimo de 60 dias.

2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Hora de início e hora de termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Dias de descanso semanal e complementar;

c) Folga, se aplicável;

d) Na ausência do trabalhador por motivo de férias ou formação, constará sempre na escala de serviço o horário inicial de cada ciclo de rotação.

3- Será ainda dado a conhecer aos trabalhadores o padrão de rotação, que se lhes aplicará e será a base para a elaboração das escalas de serviço, para a época imediatamente seguinte - verão IATA ou inverno IATA - com uma antecedência mínima de 30 dias.

4- Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima de 7 dias, podendo ir, excecionalmente, até um mínimo de 3 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e noturno.

6- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes.

Cláusula 31.ª

Trocas de serviço

1- As trocas de serviço serão permitidas, expressamente, quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

a) Digam respeito a trabalhadores da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2- Após a autorização pela empresa, o trabalhador substituto é responsável pela prestação de trabalho relativo ao período de troca.

3- Os pedidos de trocas terão que ser solicitados ao respetivo superior hierárquico com 5 dias úteis de antecedência, sob pena de não serem aceites.

Cláusula 32.ª

Horários fracionados

1- Por aceitação voluntária do trabalhador, e por acordo escrito entre ambos, é possível à Portway, SA estabelecer horários fracionados.

2- A determinação do horário fracionado, quer em horário regular, quer em regime de turnos, deverá obedecer às seguintes regras:

a) O período de trabalho diário será interrompido 1 vez, no mínimo por 2 horas e no máximo por 5 horas e 30 minutos;

b) Não podem ser prestadas mais de 6 horas e menos de 3 horas de trabalho consecutivo;

c) Não podem ser prestadas mais de 9 horas de trabalho diário efetivo, não contando para este máximo o período de interrupção referido na alínea *a)*;

d) Não pode ultrapassar a amplitude horária máxima diária de 16 horas, incluindo o período previsto na alínea *a)*;

e) Só podem ser praticados nas entradas entre as 4h30 e as 18h30.

3- O trabalho prestado em horário fracionado dará lugar ao pagamento mensal da seguinte compensação:

a) 1 dia - 11,00 €;

b) 4 dias - 66,00 €;

c) 8 dias - 110,00 €;

d) 12 dias - 154,00 €;

e) 18 ou mais dias - 220,00 €;

f) Nos intervalos entre as alíneas *a)* e *e)* exclusive, do presente número, cada dia individualmente considerado é pago com um acréscimo de 11,00 €.

Cláusula 33.ª

Banco de horas

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e duzentas horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas, previsto na presente cláusula, não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de horários fracionados.

4- Não integra este regime:

a) O trabalho prestado em descanso semanal do trabalhador;

b) O trabalho prestado em dia feriado, salvo se se tratar de um dia normal de trabalho do trabalhador;

c) O trabalho prestado em acréscimo do período normal de trabalho, de acordo com o definido nos termos do número 2 da cláusula 24.ª

5- A utilização do regime de banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

6- A compensação do trabalho em acréscimo deverá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho.

7- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com 5 dias de antecedência, salvo no caso de força maior ou de manifesta necessidade daquela, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que seja possível.

8- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior ou de manifesta necessidade da empresa, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo a esta validar ou recusar a dispensa solicitada.

9- Mediante a concordância da empresa, o trabalhador deve, com uma antecedência de 5 dias, comunicar a esta, o dia e/ou o período do dia em que usufruirá do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo.

10- A empresa só pode recusar o pedido de utilização de redução do tempo de trabalho referido no número anterior com base em motivo devidamente fundamentado.

11- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pela empresa, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas é de 12 meses.

12- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor do trabalhador, o tempo de trabalho em excesso será pago pelo valor da retribuição horária, conforme definida na cláusula 69.ª, com um acréscimo de 25 %;

13- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida à empresa com 5 dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

14- A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste.

15- No caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a seu favor, o mesmo será pago pelo valor da retribuição horária, conforme definida na cláusula 69.ª, com um acréscimo de 25 %. Por outro lado, se a conta corrente apresentar à data da cessação, um saldo a favor da empresa, deverá o mesmo ser descontado nas contas finais, com base no valor hora da remuneração base.

Cláusula 34.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Verificadas as condições previstas na lei e neste AE, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho.

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho poderá, ainda, abranger os trabalhadores a quem estejam cometidos cargos de chefia, coordenação, supervisão e chefia de equipa em regime de comissão de serviço, bem como os trabalhadores a quem estejam cometidas funções de coordenação funcional.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar, aos dias feriados que não sejam dias normais de trabalho e a descanso diário.

4- No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a remuneração respetiva, que não deve ser inferior à correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia ou, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho, a 2 horas de trabalho suplementar por semana.

5- Na falta de estipulação expressa das partes, aplica-se a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 35.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa:

a) Tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Para garantia da segurança operacional.

3- Independentemente do seu período normal de trabalho semanal, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

4- Os limites fixados no número anterior poderão ser ultrapassados quando se verifiquem as circunstâncias previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 desta cláusula.

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

6- Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os casos previstos na lei, desde que o trabalhador comunique à empresa.

8- Atingidas que sejam as 16 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando o período normal de trabalho, o trabalho suplementar e os períodos de refeição considerados tempo normal de trabalho a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho, exceto nos casos previstos na alínea *b)* do número 2.

Cláusula 36.ª

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, com exceção do disposto no número 3, tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2- Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a empresa, e na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 30 dias.

3- Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal e a sua duração não ultrapassar as 2 horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, e na falta deste, em dia fixado pela empresa.

Cláusula 37.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 38.ª

Tolerâncias

1- Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de 15 minutos nas horas de entrada, até ao limite de 1 hora por mês.

2- As tolerâncias para os trabalhadores em regime de horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, respetivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante os respetivos períodos.

SECÇÃO III

Descanso semanal, feriados e dispensa

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores terão direito a 1 dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2- O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.

3- Além do dia de descanso semanal estabelecido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a horário regular terão direito a 1 dia de descanso complementar, o qual será o sábado.

4- Os trabalhadores em regime de turnos terão 2 dias de descanso, complementar e semanal, devendo abranger, num período de 6 semanas, 5 dias de descanso complementar e 5 dias de descanso semanal seguidos, dos quais, pelo menos, 1 sábado e 1 domingo.

5- Sempre que, no regime de turnos, se verifiquem períodos de trabalho inferiores a 4 dias consecutivos, poderão ser definidos períodos de descanso de 1 dia, garantindo-se um período de descanso contínuo de 36 horas.

6- Sempre que o dia de descanso semanal e complementar coincida com o sábado e domingo, apenas poderá ser alterado com o acordo do trabalhador.

Cláusula 40.ª

Intervalos de descanso e refeição

1- O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Sempre que o período normal de trabalho diário for igual ou inferior a 6 horas, e no regime dos horários fracionados, é permitida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.

3- Por iniciativa do trabalhador e acordo com a sua chefia direta, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a 1 hora, mas nunca inferior a 30 minutos.

4- Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número 1 desta cláusula será de 30 minutos ou de 1 hora no caso do turno ter duração igual ou superior a 7 horas, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, se o trabalhador se mantiver na área de trabalho ou próximo dela e em condições de acorrer rapidamente a qualquer necessidade de intervenção, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

5- No regime de horário fracionado, o intervalo de descanso, definido na cláusula 32.ª, número 2, alínea *a)*, e que constará nas escalas de serviço não é considerado como tempo de trabalho, ainda que se verifique o disposto no número anterior.

6- Na elaboração do horário de trabalho e na fixação do intervalo de descanso, à exceção da situação prevista na cláusula 32.ª do presente AE, a empresa atenderá aos seguintes períodos de refeição:

a) Pequeno-almoço: 6h00 às 9h30;

b) Almoço: 11h00 às 15h00;

c) Jantar: 18h00 às 21h30;

d) Ceia: 0h00 às 5h00.

7- O período do intervalo de descanso efetivo a gozar pelo trabalhador ser-lhe-á comunicado, diariamente, pela chefia direta, de acordo com as necessidades da operação, respeitando sempre o período definido para este efeito nas escalas de serviço.

Cláusula 41.ª

Feriados e dispensa

1- Na empresa, para além dos feriados obrigatórios e do feriado municipal da localidade onde o trabalhador exerce atividade, há ainda a observar a dispensa de assiduidade, aos trabalhadores que pratiquem horários regulares, no dia 24 de dezembro.

2- O trabalho normal prestado no dia 24 de dezembro será remunerado como trabalho normal prestado em dia feriado, nos termos da cláusula 72.ª do presente AE.

3- Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito ao feriado regional decretado pelo respetivo governo.

Cláusula 42.ª

Dispensa de comparência ao serviço

1- Os trabalhadores com antiguidade superior a 12 meses, estão dispensados de comparecer ao serviço até ao limite de 4 meios períodos normais de trabalho diário, com vista a poderem tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do horário de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, dias de férias ou de qualquer outro direito.

2- A presente dispensa poderá ser utilizada de segunda a sexta-feira, não podendo ser gozada entre as 0h00 e as 7h00, nem quando os dias imediatamente anteriores ou posteriores à dispensa sejam dias feriados ou férias.

3- A utilização da mencionada dispensa deverá ser solicitada, por escrito, à chefia direta com a antecedência mínima de 7 dias úteis, e só poderá ser concedida desde que não coloque em causa a prestação de trabalho normal e regular da operação e atividade da empresa.

4- A presente dispensa não pode ser utilizada em dias consecutivos.

5- A presente dispensa não pode ser gozada simultaneamente por mais do que um trabalhador por equipa, com tarefas similares, sendo concedida a dispensa ao trabalhador que primeiro submeter o pedido nos termos referidos no número 3 da presente cláusula.

6- A utilização da dispensa referida nos números anteriores não poderá ser gozada nos períodos compreendidos entre 15 de junho e 15 de setembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro, bem como na semana anterior e posterior à Pascoa.

7- A dispensa referida nesta cláusula é atribuída em proporção do período normal de trabalho semanal.

SECÇÃO IV

Férias

Cláusula 43.ª

Direito a férias e subsídio

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito em cada ano civil a 24 dias úteis de férias, independentemente da assiduidade.

2- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4- Para apuramento do subsídio de férias, será tida em consideração a média mensal do valor do subsídio de turno auferido nos 12 (doze) meses anteriores.

5- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de junho de cada ano.

6- O disposto no número anterior não se aplica nas situações em que o trabalhador, antes de junho, goze um período de férias com a duração mínima de 10 dias úteis, situação em que o subsídio será pago no mês anterior ao início do período de férias.

Cláusula 44.ª

Período de compensação

1- Aos trabalhadores com antiguidade superior a 12 meses, que gozem, no máximo, 8 dias do período de férias anual completo a que têm direito, entre 1 de maio e 31 de outubro, a Portway, SA concederá, a título de compensação, 3 dias úteis a gozar fora deste último período, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, celebrado com 55 dias de antecedência e com referência expressa à presente cláusula.

2- Os dias de compensação estabelecidos no número anterior não poderão ser remidos a dinheiro.

3- A perda de retribuição prevista na cláusula 60.ª do presente AE não pode ser substituída por dias de compensação previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.ª

Vencimento do direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 60.ª

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 3.

3- No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de dezembro, após um período de trabalho efetivo de 6 meses, considerando-se como mês completo o da admissão.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

5- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o computo 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.

6- Em tudo o que não estiver previsto no presente acordo de empresa, aplica-se subsidiariamente o disposto no regime legal em vigor.

Cláusula 46.ª

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 47.ª

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas consecutivamente.

2- O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a Portway, SA e o trabalhador desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período mais longo de férias será, de forma preferencial, fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua rotação para determinar os dias úteis e de descanso.

Cláusula 48.ª

Marcação de férias no regime de turnos

1- Para os trabalhadores que prestem funções em regime por turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do número 3 desta cláusula.

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho, agosto	12	12
Setembro	12	8
Junho	6	8
Maio, outubro	4	4
Dezembro	2	8
Janeiro, fevereiro, março, abril, novembro	1	1
	Pontuação por cada dia	

2- Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo do sindicato para a adequação dos mesmos às diversas unidades funcionais, através dos quais se exerce a atividade da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade dessas unidades funcionais.

3- Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o número 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A marcação das férias será feita nos moldes deste AE; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;

c) Os trabalhadores que ingressarem na Portway, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efetivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$$P = (30 / n) \times p'$$

em que: P = pontuação; n = Número de dias de férias efetivamente gozados; p' = Pontuação equivalente aos dias de férias efetivamente gozados;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no número 1 da cláusula 58.ª, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) Anualmente e antes de 25 de janeiro, a Portway, SA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano e as escolhas deverão ser completadas até ao dia 25 de fevereiro;

g) Até 15 de março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea *f)*;

h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 25 de março;

i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano;

j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de janeiro, fevereiro e março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;

k) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efetivo de férias.

5- Serão excetuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

6- Verificada a situação referida no número 5 da presente cláusula, deverá ser indicado um período de férias preferencial, sendo aplicado a este a prioridade de marcação resultante do escalonamento por pontos.

7- A pontuação, resultante do escalonamento por pontos, servirá ainda para desempatar situações de férias em simultâneo não marcadas como preferenciais.

Cláusula 49.ª

Escolha da época de férias

1- As férias serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na falta de acordo, a empresa fixará a época de férias.

2- A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 92.ª, desde que prestem serviço na Portway, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 50.ª

Fixação e 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 dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador, ou quando o trabalhador pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 51.ª

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados serão permitidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas, por motivo de força maior, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 52.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- O gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à 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.

Cláusula 53.ª

Violação do direito a férias

1- No caso de a empresa obstar culposamente ao gozo de férias, nos termos previstos no presente AE, 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.

2- O número 1 da presente cláusula não se aplica aos casos previstos na cláusula 47.ª do presente AE.

SECÇÃO V

Faltas e licenças

Cláusula 54.ª

Faltas - Definição

1- Falta é 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 a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos de trabalho diário em falta.

3- Quando se praticar o horário flexível, considera-se falta a ausência no período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que o trabalhador se encontra obrigado.

4- As ausências às ações de formação determinadas pela Portway, SA são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 55.ª

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de filho ou enteado, até 20 dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de parente ou afim do primeiro grau da linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, sogros, padrasto, madrasta, genros e noras), até 5 dias consecutivos;

d) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

h) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

i) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

j) A motivada por luto gestacional, nos termos previstos na lei;

l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de horas, nos termos da lei e deste AE;

m) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da campanha eleitoral;

n) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

o) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3- Se no dia do conhecimento do falecimento do cônjuge, de parente ou afim da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrasta, enteados, genros, noras, avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados), o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula.

5- A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas, logo que delas tenha conhecimento.

6- A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

Cláusula 56.ª

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 inter-ilhas 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 no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;

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 parental, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 57.ª

Comunicação das faltas

1- Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa logo que possível.

3- A comunicação deve ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 58.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.

f) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo determinação em contrário.

Cláusula 59.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- 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.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Constituem justa causa de despedimento as faltas injustificadas ao trabalho que determinam diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 dias seguidos ou 10 interpolados, ou, ainda, se o trabalhador prestar falsas declarações relativas às justificações das faltas.

Cláusula 60.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- Mediante declaração expressa do trabalhador à empresa, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, caso se trate de férias no ano de admissão.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 61.ª

Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de 1 mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

2- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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

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

5- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 3 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

7- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil.

Cláusula 62.ª

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e mediante acordo escrito, licença sem retribuição até 1 ano, renovável pela mesma forma.

2- No ano do início da licença sem retribuição, o trabalhador apenas tem direito:

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;

b) Ao valor do subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado.

3- No ano de regresso da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito:

a) Após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;

b) Ao valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

5- O período de licença sem retribuição não é computável para efeitos de desenvolvimento profissional.

6- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

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

8- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

Cláusula 63.ª

Local habitual de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2- Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente AE, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 64.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho ou formação fora do local habitual.

2- Caso não coincida com o período normal de trabalho, e por manifesta impossibilidade de transporte, o tempo gasto nas viagens em deslocações é remunerado adicionalmente como se de trabalho normal se tratasse.

3- Quando a deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transportes para/do e no local de deslocação, marcação de lugares, taxas de portagem ou de aeroporto, passaportes, vistos, vacinas e refeições, bem como o pagamento de lavagem e tratamento de roupa, quando a deslocação seja por período igual ou superior a 5 dias ou exceda o número de dias inicialmente previsto.

4- A Portway, SA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido durante uma deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

5- Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a 10 dias, um período de descanso de 1 dia no termo da deslocação, a gozar nos 3 dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

6- O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de regulamento próprio.

Cláusula 65.ª

Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1- Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento ou unidade orgânica onde aquele presta serviço.

3- A decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador, agregado familiar e respetiva bagagem nos termos regulamentados.

Cláusula 66.ª

Transferências temporárias

1- A empresa pode, quando o seu interesse assim o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Salvo ocorrência de caso de força maior ou interesse imperioso da empresa, a decisão de transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 20 dias de antecedência.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 67.ª

Retribuição

1- Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito pela prestação do seu trabalho, nos termos do seu contrato de trabalho, do presente AE e da legislação em vigor.

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

3- Não se considera retribuição, designadamente, subsídio de refeição, prémios ou quaisquer liberalidades, remuneração de trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de transporte.

4- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Remuneração mensal mínima a prevista na cláusula 100.ª para cada nível salarial e categorias profissionais;

b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração de especialização a que o trabalhador tenha direito.

5- As tabelas salariais da empresa são as constantes no anexo I do presente AE.

Cláusula 68.ª

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será sempre paga, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou transferência bancária.

2- A remuneração do trabalho suplementar, noturno ou em condições especiais, será processada no mês seguinte, salvo situações imprevistas, a qual será paga no prazo máximo de 2 meses após aquele em que ocorram.

Cláusula 69.ª

Cálculo do valor hora

1- O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

$RH = (RM \times 12) / (52 \times N)$

em que *RM* é o valor da remuneração mensal mínima e *N* o período normal de trabalho semanal.

2- Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horário por turnos, a *RM* será constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 70.ª

Remuneração do trabalho noturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho noturno prestado nos termos da cláusula 37.ª deste AE, será pago com o acréscimo de 25 % do valor/hora.

Cláusula 71.ª

Remuneração por trabalho suplementar

1- O pagamento do trabalho suplementar é devido pelo trabalho prestado fora do horário de trabalho, conforme o disposto na cláusula 35.ª do presente AE.

2- A primeira hora de trabalho suplementar prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo de 40 % do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 60 % do valor/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado que não seja dia normal de trabalho ou folga será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre o valor/hora aplicável.

4- O pagamento de trabalho suplementar apenas é exigível quando a sua prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 72.ª

Remuneração por trabalho prestado em dia feriado que seja dia normal de trabalho

O trabalho prestado em dia feriado, que seja dia normal de trabalho, dará direito a um acréscimo de 160 % da retribuição correspondente.

Cláusula 73.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos seguintes termos:

a) Amplitude igual ou superior a 16 horas:

– 21 % da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for igual ou superior a 38 horas mensais;

– 16 % da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for inferior a 38 horas mensais.

b) Amplitude inferior a 16 horas:

– 8 % da remuneração mensal mínima;

– 21 % da remuneração mensal mínima caso a amplitude inferior a 16 horas resulte de iniciativa da empresa e o trabalhador atinja 38 horas noturnas;

– 16 % da remuneração mensal mínima caso a amplitude inferior a 16 horas resulte de iniciativa da empresa e o trabalhador atinja 30 horas noturnas.

2- Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da tabela salarial, prevista na cláusula 100.ª do Anexo I, em vigor a cada momento.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime por turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a prestar trabalho fora daquelas condições, será mantido o respetivo subsídio durante um período de 6 meses.

4- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respetivamente, ao regime de horários das alíneas *a)* e *b)* do número 1, manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelo serviço de saúde ocupacional, podendo o trabalhador acompanhar o processo através do médico assistente por si designado.

5- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime por turnos e que deixem de o estar, por decisão não imputável ao trabalhador, manterão o direito ao respetivo subsídio nas seguintes condições:

a) Com mais de 5 anos de serviço e menos de 20 naquele regime: o valor do subsídio de turno auferido nessa data, o qual será reabsorvível por futuras progressões profissionais e aumentos salariais, reabsorção esta que será, em cada momento, até ao limite máximo de 50 % do respetivo aumento;

b) Com 20 ou mais anos de serviço naquele regime: o valor do subsídio auferido nessa data, valor esse que não será passível de sofrer os aumentos da tabela salarial aplicável em cada momento.

6- No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho noturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, independentemente dos prazos referidos nos números anteriores, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, atualizável conforme aumentos da tabela salarial aplicável.

Cláusula 74.ª

Subsídio de chefia de equipa/supervisão

1- Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de chefia de equipa e supervisão e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 6 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 97,00 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível aos trabalhadores TTAE que desempenhem funções de chefia de equipa na placa e na carga, ou demais equipas formadas maioritariamente por OAE.

Cláusula 75.ª

Subsídio de coordenação

1- Aos trabalhadores OAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, e aos trabalhadores TTAE a exercer o mesmo tipo de funções no departamento de passageiros e operações, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 8 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 135,00 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível em acumulação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia de equipa, nem aos TTAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, formadas maioritariamente por OAE, aos quais será atribuído um subsídio mensal de valor igual ao estipulado no número 1 da cláusula anterior, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções.

Cláusula 76.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.

2- O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:

a) Diuturnidades, subsídio de isenção de horário, subsídio de chefia de equipa e subsídio de coordenação, subsídio de turno e subsídio de prevenção, estes dois últimos apurados pela média dos últimos 12 meses;

b) Subsídio de prevenção, na proporção de 1/12 avos do montante anual efetivamente recebido.

3- No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o referido subsídio será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4- O subsídio será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5- No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio será abonado por inteiro com base na remuneração prevista no número 2, detida à data do falecimento.

6- O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto imputável à empresa.

Cláusula 77.ª

Subsídio de refeição

1- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

a) Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 8,80 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;

b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 78.ª

Abono para falhas

1- É atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade dos valores manipulados, aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- O abono mensal para falhas é indexado ao nível 18 da tabela salarial, prevista na cláusula 100.ª, em vigor a cada momento, nos termos seguintes:

a) Sede e Aeroporto de Lisboa: 4,25 %;

b) Aeroporto de Faro (AFR), Aeroporto Sá Carneiro (ASC), Aeroporto João Paulo II (AJPII) e Aeroporto da Madeira (AM): 3,48 %.

3- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção de 1/22 avos e enquanto esta durar.

4- No caso do número anterior, o trabalhador substituído deixará de auferir o abono para falhas.

Cláusula 79.ª

Benefícios sociais

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores abrangidos por este AE um montante, em dinheiro ou em benefícios sociais em vigor na empresa a cada momento, no valor de:

a) 551,25 € anuais, para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com mais de 25 horas de trabalho semanais;

b) 441,00 € anuais, para trabalhadores a tempo parcial até ao limite de 25 horas de trabalho semanais (inclusive).

2- O valor previsto no número anterior está condicionado à assiduidade do trabalhador verificada no ano anterior, independentemente da modalidade escolhida, nos termos das alíneas seguintes:

a) Total de faltas justificadas seguidas ou interpoladas, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;

b) Inexistência de faltas injustificadas.

3- Este valor não será atribuído em caso de suspensão do contrato de trabalho, durante todo o período em que durar a mesma, sendo o pagamento proporcional ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

4- Anualmente, a empresa definirá quais os benefícios sociais elegíveis para este efeito.

5- Os trabalhadores podem optar pelo recebimento em dinheiro ou, em sua substituição, pelo montante equivalente em benefícios sociais, definidos pela empresa nos termos do número 4, até ao final do mês de janeiro.

6- Caso o pagamento seja em dinheiro, será efetuado em 11 prestações iguais e sucessivas, de fevereiro a dezembro de cada ano civil.

7- Caso o trabalhador opte pelos benefícios sociais previstos para aquele ano, deve indicar o(s) benefício(s) que pretende usufruir até ao final do mês de janeiro do ano a que digam respeito.

8- Caso o trabalhador opte pelos benefícios sociais e estes não atinjam o valor a que teria direito nos termos do número 1, a empresa pagará esse diferencial para o valor em dinheiro, no mês de dezembro desse ano.

Cláusula 80.ª

Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor ilíquido de 38,07 €, por cada 5 anos de serviço na empresa, sem limite de contagem.

CAPÍTULO X

Segurança Social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 81.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A Portway, SA fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- Para efeitos da cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-ão sempre como tal os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 82.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- A Portway, SA manterá serviços de segurança e saúde no trabalho de harmonia com as prescrições legais.

2- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem a exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei, bem como ao cumprimento das regras de segurança no trabalho.

3- O incumprimento injustificado, imputável ao trabalhador, do disposto no número anterior, constitui infração disciplinar.

4- A Portway, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da comissão de segurança e saúde no trabalho (CSST).

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas por mês.

Cláusula 83.ª

Seguro de Saúde

A empresa atribuirá a todos os trabalhadores a quem se aplica o presente AE, com antiguidade superior a 12 meses, um seguro de saúde, com as condições que, a cada momento, estiverem em vigor na empresa.

CAPÍTULO XI

Formação

Cláusula 84.ª

Princípios gerais de formação

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, de forma continuada, visando o seu desenvolvimento profissional através da melhoria e adequação das suas aptidões técnicas às funções que lhes sejam atribuídas ou certificações exigidas pelas autoridades competentes.

2- A empresa dará a conhecer ao sindicato o plano de formação.

Cláusula 85.ª

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após 3 meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

4- Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em média, o período normal de trabalho a que o trabalhador está sujeito, apurado nos termos da cláusula 24.ª

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

6- Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

CAPÍTULO XII

Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores

Cláusula 86.ª

Crédito de horas às comissões

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas, disporá do seguinte crédito de horas:

a) Subcomissões de trabalhadores: 8 horas mensais;

b) Comissões de trabalhadores: 32 horas mensais;

c) Comissões coordenadoras: 40 horas mensais.

2- A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 32$$

em que, C = Crédito de horas, e n = Número de membros da comissão de trabalhadores.

3- Na hipótese do número anterior, não podem ser atribuídas a cada membro mais do que 60 horas mensais.

4- Os membros das entidades referidas no número 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto no número 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5- Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação dos trabalhadores.

6- Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade, exceto para efeitos de remuneração.

Cláusula 87.ª

Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

1- A Portway, SA concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, até ao limite previsto na lei, nos termos seguintes:

a) Período máximo normal de trabalho para os delegados sindicais e para quem fizer parte de comissão intersindical;

b) 4 dias para os membros da direção das associações sindicais.

2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os delegados sindicais o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto dos mesmos, nos termos da alínea *a)* do número anterior.

3- O sindicato poderá, ainda, optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea *b)* do número 1.

Cláusula 88.ª

Instalações para exercício das funções sindicais

Nos locais de trabalho com mais de 100 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela que permita o acesso à generalidade dos trabalhadores, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 89.ª

Descontos de quotização sindical

1- A Portway, SA descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato, enviando a este, em numerário, transferência bancária, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos, nos termos do número seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 90.ª

Trabalhadores-estudantes

1- O regime do trabalhador-estudante será aquele que consta da lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos de assistência a aulas, poderá ser concedida pela empresa, diariamente, aos trabalhadores-estudantes durante o ano letivo, mais 1 hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, conforme preferência expressamente declarada pelos interessados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar.

Cláusula 91.ª

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se existir trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é inferior ao período normal praticado a tempo completo.

2- Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o trabalho prestado a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas alguns dias da semana, sem afetar o descanso semanal.

3- No momento da contratação, ou através de acordo escrito posterior, o trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial, podendo ser a alteração definitiva ou por um período fixado.

4-Verificada a circunstância descrita no número anterior, o trabalhador terá direito a remuneração na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O trabalhador com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino tem preferência na aplicação do regime de trabalho a tempo parcial.

6- Os trabalhadores com horário a tempo parcial, existindo necessidade de trabalhadores a tempo completo, e desde que a sua avaliação de desempenho não seja insuficiente, terão preferência ao acesso a esses postos de trabalho, caso manifestem essa vontade.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 92.ª

Agregado familiar

1- Para os efeitos previstos neste AE, considera-se agregado familiar o cônjuge (desde que não separado judicialmente) ou equiparado, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2- As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infração disciplinar muito grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 93.ª

Regulamentos

Sempre que se verifique a criação ou modificação de regulamentos internos, que versem sobre a organização e disciplina do trabalho, por parte da empresa, esta dará conhecimento prévio dos mesmos ao sindicato outorgante.

Cláusula 94.ª

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

a) À data da vinculação à empresa, por contrato de trabalho;

b) À data do ingresso na categoria profissional para efeitos de desenvolvimento profissional.

Cláusula 95.ª

Despesas com documentação

1- As despesas com a obtenção e revalidação do passaporte e visto, serão suportadas pela Portway, SA desde que diretamente ligadas e necessárias à prestação do trabalho e mediante entrega do recibo comprovativo de pagamento.

2- As despesas com o registo criminal para revalidação do cartão de acesso ao aeroporto, serão suportadas pela Portway, SA desde que diretamente ligadas e necessárias à prestação do trabalho.

Cláusula 96.ª

Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

1- O uso de fardas e fatos de trabalho é objeto de regulamentação específica.

2- As fardas e fatos de trabalho, incluindo o calçado, previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da Portway, SA e de sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

Cláusula 97.ª

Comissão paritária

1- A Portway, SA e o sindicato outorgante deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo e à criação e enquadramento das categorias profissionais.

2- A comissão paritária será constituída por um elemento efetivo e um suplente do sindicato outorgante e por número igual ao da parte sindical por parte da empresa.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

4- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

5- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

6- As reuniões da comissão paritária serão propostas por qualquer das partes dirigida à contraparte, devendo a reunião ser marcada nos 45 dias subsequentes à data da receção da referida proposta.

Cláusula 98.ª

Revogação da regulamentação coletiva anterior

1- Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o acordo de empresa anteriormente aplicável celebrado entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 1.ª série, de 29 de agosto de 2016, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, 1.ª série, de 29 de agosto de 2017, igualmente publicado no *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira*, III série, n.º 7, de 2 de abril de 2018 e n.º 1, III série, de 2 de janeiro de 2019 respetivamente, bem como tudo o que for incompatível com o presente AE.

2- Consideram as partes outorgantes o regime deste AE e respetivos anexos globalmente mais favoráveis do que os consagrados em quaisquer instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, ou quaisquer disposições gerais e/ou protocolares vigentes, nomeadamente o acordo de empresa melhor identificado no número anterior da presente cláusula.

Cláusula 99.ª

Caráter globalmente mais favorável do AE

As condições de trabalho fixadas pelo presente AE são consideradas por todas as partes outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, prevalecendo sobre estas, nomeadamente quaisquer disposições gerais e/ou protocolares vigentes, bem como as decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho agora revogado e melhor identificado na cláusula anterior.

Lisboa, 4 de março de 2024.

Pela empresa Portway - Handling de Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Etienne Yves Lefort, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC

Américo Brazão Mendonça, na qualidade de mandatário.
Pedro Miguel Gomes de Figueiredo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 100.ª

Tabelas salariais

1- As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2024, são as que constam na tabela seguinte (2024 Janeiro):

	Continente		Madeira	
2024	2024 Janeiro	2024 Novembro	2024 Janeiro	2024 Novembro
2	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
3	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
4	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
5	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
6	865,03 €	873,35 €	865,03 €	873,35 €
7	886,10 €	894,62 €	886,10	894,62 €
8	943,77 €	952,84 €	943,77 €	952,84 €
9	967,05 €	976,35 €	967,05 €	976,35 €
10	997,00 €	1 006,58 €	997,00 €	1 006,58 €
11	1 042,48 €	1 052,50 €	1 042,48 €	1 052,50 €
12	1 082,39 €	1 092,80 €	1 082,39 €	1 092,80 €
13	1 117,89 €	1 128,63 €	1 117,89 €	1 128,63 €
14	1 221,03 €	1 232,77 €	1 221,03 €	1 232,77 €
15	1 328,60 €	1 341,38 €	1 328,60 €	1 341,38 €
16	1 422,87 €	1 436,55 €	1 422,87 €	1 436,55 €
17	1 505,05 €	1 519,52 €	1 505,05 €	1 519,52 €
18	1 679,35 €	1 695,50 €	1 679,35 €	1 695,50 €
19	1 764,27 €	1 781,23 €	1 764,27 €	1 781,23 €
20	1 877,12 €	1 895,17 €	1 877,12 €	1 895,17 €
21	1 996,68 €	2 015,87 €	1 996,68 €	2 015,87 €
22	2 215,67 €	2 236,97 €	2 215,67 €	2 236,97 €
23	2 367,62 €	2 390,39 €	2 367,62 €	2 390,39 €
24	2 619,02 €	2 644,20 €	2 619,02 €	2 644,20 €
25	2 778,80 €	2 805,52 €	2 778,80 €	2 805,52 €
26	2 864,84 €	2 892,38 €	2 864,84 €	2 892,38 €
27	3 129,64 €	3 159,73 €	3 129,64 €	3 159,73 €
28	3 465,97 €	3 499,29 €	3 465,97 €	3 499,29 €

2- A passagem para o valor da remuneração mínima para cada nível indicada a partir de novembro de 2024 prevista na tabela anterior (2024 Novembro), fica condicionado ao atingimento pela Portway, SA, de 60 mil voos no período entre 1 de janeiro de 2024 e 31 de outubro de 2024.

3- A verificar-se o aumento referido no número anterior, o mesmo terá efeitos retroativos a 01 de janeiro de 2024.

Cláusula 101.ª

Outras remunerações

1- Na carreira técnica são atribuídas as seguintes remunerações específicas:

1.1- Aos especialistas são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.1.1	Níveis 25, 26, 27 e 28	36 %
1.1.2	Nível 24	31 %
1.1.3	Nível 23	28 %
1.1.4	Nível 22	22 %
1.1.5	Nível 21	15 %

1.2- Aos técnicos são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.2.1	Nível 22	20 %
1.2.2	Nível 23	26 %

1.3- Os níveis 26, 27 e 28 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 34.ª do acordo de empresa.

ANEXO II

Sistema de carreiras e descrição de funções

CAPÍTULO I

Sistema de carreiras

Cláusula 102.ª

Definições base

a) Carreira profissional: Percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de desenvolvimento por categorias profissionais e níveis salariais e de acordo com as regras específicas definidas;

b) categoria profissional: Conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;

c) Função: Conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;

d) Nível: Situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;

e) Posição: Situação profissional determinada pela carreira, categoria, função e nível da tabela salarial;

f) Evolução: Passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;

g) Mudança: Passagem de uma categoria profissional a outra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

h) Nomeação: Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

i) Conhecimento: Conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;
j) Resolução de problemas: Autonomia e capacidade para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;
k) Responsabilidade: Capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

Cláusula 103.ª

Carreiras e categorias profissionais

1- Na empresa existem as seguintes carreiras e categorias profissionais:
– Carreira técnica;
– Carreira operacional;
– Carreira manutenção.
2- As categorias profissionais são integradas nas carreiras referidas no número anterior, de acordo com o nível de conhecimento, resolução de problemas e de responsabilidade e encontram-se definidas nas cláusulas 110.ª, 111.ª e 112.ª
3- São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:
a) Carreira técnica:
– Especialista;
– Técnico;
– Assistente.
b) Carreira operacional:
– Técnico de tráfego de assistência em escala;
– Operador de assistência em escala.
c) Carreira manutenção:
– Técnico de manutenção;
– Assistente de manutenção.
4- A cada categoria estão associados níveis da tabela salarial aplicável.

Cláusula 104.ª

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:
a) A necessidade de preenchimento de uma função;
b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional;
c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.
2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se para nível de tabela salarial superior, atento o nível de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade exigidos pela função ou à experiência detida pelo trabalhador.
3- Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação inicial e/ou específica.

Cláusula 105.ª

Condições específicas de ingresso nas carreiras profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições específicas mínimas de ingresso nas categorias profissionais:
a) Na carreira técnica:
– Categoria especialista: Possuir habilitações literárias mínimas ao nível do ensino superior e profundos conhecimentos de uma área especializada ou funcional, implicando um domínio das respetivas práticas e princípios;
– Restantes categorias: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional;
b) Na carreira operacional: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e aprovação em formação profissional específica para as funções a desempenhar;

c) Na carreira manutenção: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional e, sempre que necessário, certificação profissional relevante para a função.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se sem a aplicação das condições específicas referidas nesta cláusula.

Cláusula 106.ª

Desenvolvimento nas categorias profissionais

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores no sistema de carreiras é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 102.ª, e no caso da alínea *f)* evolução (E), o movimento dependerá ainda do resultado acumulado das avaliações globais de desempenho anuais obtidas ao longo do período de tempo de permanência em cada nível de carreira.

3- O valor da pontuação corresponde exatamente ao valor obtido na avaliação global de desempenho anual, aproximado à décima, pela regra do arredondamento.

4- O resultado da avaliação global de desempenho é cumulativo ao longo dos anos, até perfazer a pontuação exigida para o movimento que permita o desenvolvimento profissional, cumprido o período mínimo de permanência em cada nível de carreira.

5- O remanescente da pontuação, após cada movimento efetuado, não acumula para o movimento de desenvolvimento profissional seguinte.

6- A evolução na carreira e mudança de nível salarial processar-se-á de acordo com o disposto nas cláusulas 107.ª, 108.ª e 109.ª do presente AE.

7- A evolução nos níveis salariais não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;

b) Faltas injustificadas no período de permanência no nível salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;

d) Existência de sanção disciplinar no período de permanência no nível salarial;

e) Pendência de processo disciplinar e desde que não venha a ser aplicada qualquer sanção;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

8- Para a falta de assiduidade referida na alínea *a)* do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de parentalidade;

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções da atividade das estruturas de representação dos trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos nas cláusulas 86.ª e 87.ª do presente AE.

9- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 4, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período de permanência no nível respetivo, que estiver estabelecido.

Cláusula 107.ª

Carreira técnica

O desenvolvimento na carreira técnica faz-se de acordo com o referido na cláusula 106.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Especialista											
Nível	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Tempo mínimo	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	9	9	9	9	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente				Bom				Muito bom		

Técnico													
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom		

Assistente												
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	
Resultado acumulado	6	6	9	9	7,02	10,53	10,53	14,04	16,84	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente				Bom				Muito bom			

Cláusula 108.ª

Carreira operacional

O desenvolvimento na carreira operacional faz-se de acordo com o referido na cláusula 106.ª do presente AE, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de tráfego e assistência em escala														
Nível	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			

Operador de assistência em escala														
Nível	2	4	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			

Cláusula 109.ª

Carreira manutenção

O desenvolvimento na carreira manutenção faz-se de acordo com o referido na cláusula 106.ª do presente AE, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de manutenção													
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom		

Assistente de manutenção												
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	
Resultado acumulado	6	6	6	6	7,02	10,53	10,53	14,04	14,04	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente				Bom					Muito bom		

CAPÍTULO II

Descrição de funções

Cláusula 110.ª

Carreira técnica

Especialista - Desenvolve e/ou coordena atividades e estudos com impacto direto nos resultados da sua área de atividade ou em toda a empresa. Contribui para a definição de políticas, programas e planos de ação, bem como para a seleção dos recursos e meios necessários para a sua concretização. Analisa situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para as quais podem não existir metodologias pré-definidas. Pode conceber soluções inovadoras e/ou novas abordagens. Estabelece contactos estratégicos para a sua área de atividade ou para toda a empresa. Pode assegurar a supervisão formal ou funcional de outros trabalhadores.

Técnico - Desenvolve atividades de cariz técnico orientadas para atingir objetivos concretos de acordo com orientações e princípios definidos. Analisa problemas e/ou situações complexas e desenvolve soluções de acordo com metodologias pré-definidas. Possui capacidade de pesquisa, integração e análise de informação. Pode assegurar a orientação formal ou funcional de outros trabalhadores.

Assistente - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos. Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

Cláusula 111.ª

Carreira operacional

Técnico de tráfego de assistência em escala - Estabelece processos de trabalho, especificando meios e métodos em conformidade com normas internas ou diretivas superiores. Recebe, acompanha, encaminha e assiste passageiros, bagagem, carga e correio. Prepara, recolhe, e envia informações e documentos relacionados com o tráfego, explorando sistemas informáticos ou outros meios e equipamentos que para tal se justifiquem. Aceita as reclamações dos passageiros em situações de irregularidade de operação, assistindo e providenciando soluções adequadas. Elabora manifestos e executa tarefas de controlo documental. Providencia documentação e assiste as tripulações no que se refere à preparação dos voos. Procede ao balanceamento das aeronaves. Organiza, encaminha e prepara documentação inerente às tarefas exercidas nas plataformas e terminais de passageiros, carga e correio. Elabora relatórios de ocorrências e providencia registos organizados que facilitem a sua consulta, divulgação e respetivo encaminhamento. Assegura a formação técnica dos TTAE e OAE nas fases iniciais da carreira. Coordena as atividades exercidas pelas áreas operacionais, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Operador de assistência em escala - Procede às operações de carregamento e descarregamento de aeronaves e de contentores de transporte. Procede à movimentação e controlo de bagagens e volumes. Conduz e opera veículos e equipamentos de assistência a aeronaves. Procede ao reboque de aeronaves com recurso a equipamento trator. Conduz veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto. Executa e desmonta paletas de carga. Utiliza equipamentos ou instrumentos auxiliares de apoio ao exercício das suas funções. Pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas. Pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves.

Cláusula 112.ª

Carreira manutenção

Técnico de manutenção - Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos pré-definidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia das áreas de manutenção. Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente aquando da ocorrência de avarias. Pode coordenar as atividades exercidas pelas áreas de manutenção, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Assistente de manutenção - Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente aquando da ocorrência de avarias. Executa, nas diversas áreas a que se encontra afeto, tarefas que exigem qualificação em técnicas de manutenção industrial ou oficinal. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

ANEXO III

Avaliação de desempenho

Cláusula 113.ª

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da empresa, que tem como objetivo atuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional e obedece às seguintes regras gerais:

a) É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa;

b) Utiliza uma metodologia previamente dada a conhecer ao sindicato e aos trabalhadores e pauta-se por princípios de objetividade e transparência;

c) As avaliações são produzidas pelo titular do respetivo órgão de estrutura, que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais diretos do avaliado;

d) O diretor é responsável pelas avaliações produzidas na respetiva direção;

e) Respeita o direito de cada trabalhador a ser informado acerca dos critérios que presidirão à sua avaliação;

f) Respeita o direito de cada trabalhador ser informado do resultado da sua avaliação.

2- Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso, no prazo de 30 dias úteis a contar do conhecimento da avaliação pelo trabalhador, para uma comissão de avaliação, constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador, que apreciará a reclamação e emitirá parecer vinculativo para manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.

3- O modelo de avaliação de desempenho, bem como as suas regras de funcionamento, serão dados a conhecer previamente ao sindicato, com 45 dias de antecedência em relação ao momento da entrada em vigor deste sistema.

4- A empresa divulgará a cada trabalhador o modelo de avaliação de desempenho e suas respetivas regras, com pelo menos 30 dias de antecedência em relação ao momento de entrada em vigor deste sistema.

5- A avaliação de desempenho tem um resultado final quantitativo e numa escala de 0 a 5.

6- Caso não seja feita a avaliação até 30 de junho do ano civil seguinte aquele a que respeita a avaliação, por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação necessária para a progressão na carreira nesse mesmo ano.

7- Nos termos do disposto nas cláusulas 107.ª 108.ª e 109.ª, aos níveis qualitativos correspondem os seguintes intervalos quantitativos:

– Insuficiente: 0 - 2,9;
– Suficiente: 3 - 3,5;
– Bom: 3,51 - 4,2;
– Muito bom: 4,21 - 5.

ANEXO IV

Regulamento de Prevenção

Cláusula 114.ª

Regime de prevenção

1- Considera-se regime de prevenção, o tempo durante o qual um trabalhador se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

3- O regime de prevenção abrange os dias descanso semanal ou complementar.

4- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados, desde que daí não decorram encargos para a empresa.

5- O trabalhador em regime de prevenção deverá estar contactável nos 60 minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer na unidade funcional respetivo no prazo de 1 hora.

6- As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês consideram-se cobertas pelo regime de prevenção, não conferindo o direito a qualquer remuneração suplementar.

7- Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da terceira convocação, o qual será remunerado nos termos da cláusula 71.ª do AE.

8- A primeira e segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho em regime de prevenção determinam a perda, respetivamente, de 50 % e da totalidade do subsídio previsto.

9- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

Cláusula 115.ª

Regime remuneratório

1- O trabalhador com horário regular que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 20 % da remuneração mensal mínima.

2- O trabalhador com horários em regime de turnos que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 15 % da remuneração mensal mínima, sem perda do subsídio de turno mensal a que tem direito.

ANEXO V

Disposições finais/transitórias

Clausula 116.ª

Benefícios sociais

Entre a data de entrada em vigor do presente AE e 31 de dezembro de 2024, o pagamento do montante proporcional previsto no número 1 da cláusula 79.ª será efetuado mensalmente e em dinheiro condicionado à assiduidade verificada no mês imediatamente anterior.

Cláusula 117.ª

Diuturnidades

1- Para efeitos do disposto na cláusula 80.ª, será tido em consideração que:

a) Na contabilização da antiguidade ao serviço da empresa não entra o período compreendido entre 01 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013;

b) Não é devido o pagamento das diuturnidades vencidas no período compreendido entre 01 de novembro de 2016 e 01 de novembro de 2019.

2- Com a atribuição do regime de diuturnidades previsto na cláusula 80.ª, o valor auferido a título de anuidades na data de publicação do presente AE, manter-se-á inalterado até ao vencimento da próxima diuturnidade.

3- No momento do vencimento da próxima diuturnidade após a entrada em vigor do presente AE, o valor auferido na rubrica anuidades será convertido em diuturnidades, pagando-se o remanescente, se aplicável e necessário, para perfazer o valor da(s) diuturnidades(s), contabilizados a essa data.

Cláusula 118.ª

Desenvolvimento das carreiras profissionais

1- Para efeitos de aplicação do disposto nas cláusulas 102.ª a 109.ª do presente AE, na contabilização de antiguidade ao serviço da empresa não entram os períodos compreendidos entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013 e entre 1 de novembro de 2016 e 1 de novembro de 2019.

2- Aos trabalhadores que transitem do AE de 2016, é tido em consideração que, se à data em que o presente AE lhes passe a ser aplicável:

a) Já tiverem cumprido metade do tempo exigido para o acesso a evolução de nível superior de acordo com o AE de 2016, continuar-se-á a aplicar este mesmo AE no que respeita às regras para acesso ao próximo nível;

b) Caso não tenham cumprido metade do tempo exigido para o acesso a evolução de nível superior de acordo com o AE de 2016, passar-se-á a aplicar de imediato o presente AE no que respeita às regras para acesso ao próximo nível.

Depositado em 12 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 75/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às atividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respetivas alterações produzem efeitos a 1 de fevereiro de 2024.

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

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

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

8- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, aplicando-se, neste caso, o regime de sobrevigência e caducidade previsto na lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 11.ª-A

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- Sempre que um trabalhador cujas funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.

3- O acordo previsto no número 1, da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce as funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

4- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

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

6- O pagamento da compensação prevista no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

7- A compensação prevista no número 6 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

8- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir todas as componentes salariais que auferia antes da adoção esse regime, incluindo o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

9- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho, podendo o trabalhador recusar atender o contacto tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.

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

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

(…)

4- O montante de cada diuturnidade é de 3 % do valor estabelecido no nível 9 da tabela salarial.

(…)

Cláusula 23.ª

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 8,00 €.

2- O subsídio será atribuído apenas nos dias em que o trabalhador preste, pelo menos, 60 % do seu período de trabalho diário.

3- Nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores, será posto pelo CCL à disposição dos trabalhadores um local apropriado para a tomada de refeições com as necessárias condições de higiene e conforto, equipado

com material de queima e conservação e não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 26.ª

Abono para falhas

A trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos e ou recebimentos será atribuído um abono para falhas igual a 4,5 % do montante estabelecido no nível 9 da tabela salarial em vigor no CCL.

ANEXO I

Definição de funções

Adjunto de técnico de parque - Trabalhador que coadjuva o trabalho do técnico de parque, quer a nível operacional, quer a nível administrativo, podendo substituí-lo sempre que se mostre necessário à continuidade da execução dos serviços.

Administrativo - Trabalhador que, dentro da área em que se insere, utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função, procedendo ao tratamento de toda a documentação do expediente diário geral. Prepara, colige, ordena e arquiva elementos para consulta e tratamento informático.

Assistente administrativo - Trabalhador que, dentro da área em que se insere, utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função, executando tarefas indiferenciadas do expediente diário em geral.

Assistente operacional - Trabalhador que, dentro da área em que se insere, e que de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões, executa tarefas indiferenciadas, quer dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Responsável de serviços - Trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço do CCL, com base em orientações superiores.

Diretor financeiro - Desenvolve estratégias económico-financeiras de curto, médio e longo prazo, tomando decisões relacionadas com investimentos e gestão corrente, alocando criteriosamente os recursos do clube, de acordo com as indicações do conselho diretivo. Trabalha em estreita colaboração com os outros responsáveis de departamentos do clube, supervisionando os sistemas de controle interno, ao nível económico-financeiro, garantindo o bom funcionamento dos serviços em geral. Supervisiona e coordena os departamentos de contabilidade, tesouraria e recursos humanos do clube. Supervisiona a elaboração das demonstrações financeiras e respetivo anexo, em colaboração com contabilista certificado. Supervisiona o cumprimento de obrigações declarativas de carácter contributivo e fiscal em colaboração com o contabilista certificado. Supervisiona a elaboração do orçamento do clube, de acordo com as diretrizes do conselho diretivo, para apresentação em assembleia geral. Participa e colabora com o conselho fiscal do clube, quando por este solicitado. Elabora relatórios financeiros para apresentação ao conselho diretivo, a sua solicitação, e/ou a outras entidades externas.

Diretor de serviços - Trabalhador responsável pela direção e coordenação de grandes áreas de atividade do CCL. Conforme o seu nível hierárquico pode gerir programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, coordena profissionais de elevada especialização e toma decisões de responsabilidade não sujeitas a revisão técnica. Propõe definição das políticas a adotar e aconselha a tomada de decisões estratégias. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Diretor serviços especializado/principal - Trabalhador que assume a responsabilidade pela direção e coordenação da sua área de especialidade. Gere programas de estudo e de trabalho de grande complexidade técnica, coordena profissionais de elevada especialização e toma decisões de responsabilidade não sujeitas a revisão técnica. Propõe definição das políticas a adotar e aconselha a tomada de decisões estratégias. Dependendo das suas qualificações e do nível da sua categoria profissional, pode, por delegação de poderes do órgão competente, representar o CCL, em matérias da sua área profissional. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Encarregado de limpeza - Trabalhador que dirige e coordena a atividade dos trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a seu cargo. Pode executar igualmente tarefas da área onde se insere, sempre que tal se mostre necessário, por razões de necessidade da continuidade da execução dos serviços.

Operacional - Trabalhador que, dentro da área em que se insere, utiliza os meios técnicos, manuais ou mecânicos, ao seu dispor, adequados à execução das diversas tarefas necessárias ao desempenho da sua função, nas áreas de serviço de: Eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais da entidade.

Porteiros/rondistas - Trabalhador que fiscaliza a utilização de espaços acampáveis e outras instalações dos parques, assegurando o cumprimento das normas regulamentares e estatutárias aplicáveis. Assegura o serviço de parqueamento, entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento. Procede ao controlo e verificação de entradas e saídas de pessoas e viaturas em colaboração direta com os demais serviços administrativos e operacionais, elaborando, sob orientação e supervisão superior, o expediente administrativo regulamentado para o efeito, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Responsável administrativo - Trabalhador que coordena administrativamente toda a atividade administrativa duma determinada unidade, em estreita colaboração com os diretores de serviço. Reporta regularmente aos diretores de serviço das áreas administrativa e técnica, e ao conselho diretivo, de quem depende hierarquicamente.

Responsável de parque - Trabalhador que coordena administrativamente toda a atividade do parque de campismo, em estreita colaboração com o técnico de parque ou o adjunto de técnico de parque. Reporta regularmente aos diretores de serviço das áreas administrativa e técnica, e ao conselho diretivo, de quem depende hierarquicamente.

Técnico administrativo - Trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico administrativo especializado/principal - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional especializada, para prestar serviço na sua área de especialização, em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia tarefas de grande responsabilidade que requerem conhecimentos técnicos altamente qualificados. Dependendo do seu nível de qualificação, pode assumir a responsabilidade da coordenação funcional de grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico de parque - Trabalhador que numa unidade operacional coordena, dirige e controla a atividade de todos os trabalhadores das mais diversas especialidades a ela adstritos, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da entidade. Sob orientação superior, executa trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas.

Técnico operacional especializado/principal - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional especializada, para prestar serviço na sua área de especialização, em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas altamente qualificadas. Dependendo do seu nível de qualificação, pode assumir a responsabilidade da coordenação funcional de grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico de secretariado - Trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função (categoria a extinguir quando vagar).

Trabalhador de limpeza - Trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza, seguindo um plano de higienização.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa do conselho diretivo e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelo clube.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Por decisão do conselho diretivo, sob proposta do superior hierárquico após processo de avaliação;

b) Por antiguidade - Decorridos 3 anos de permanência em categoria profissional referenciada pelas letras «A» ou «B» dos níveis 1 a 6, desde que o trabalhador tenha avaliação positiva em cada um desses anos.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão são descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Carreira administrativa	Carreira operacional	Retribuição
	Categorias profissionais		
25	Diretor financeiro		3 500,00 €
24	Diretor de serviços principal		3 160,00 €
23	Diretor de serviços especializado		2 610,00 €
22	Diretor de serviços D		2 450,00 €
21	Diretor de serviços C		2 260,00 €
20	Diretor de serviços B		2 160,00 €
19	Diretor de serviços A Responsável administrativo	Diretor de serviços A Responsável de parque	1 815,00 €
18	Responsável de serviços D	Técnico de parque D	1 710,00 €
17	Responsável de serviços C	Técnico de parque C	1 615,00 €
16	Responsável de serviços B	Técnico de parque B	1 515,00 €
15	Responsável de serviços A	Técnico de parque A	1 415,00 €
14	Técnico administrativo principal	Técnico operacional principal Adjunto de técnico de parque	1 315,00 €
13	Técnico administrativo especializado	Técnico operacional especializado	1 215,00 €

12	Técnico administrativo D Técnico secretariado D	Técnico operacional D	1 130,00 €
11	Técnico administrativo C Técnico secretariado C	Técnico operacional C	1 090,00 €
10	Técnico administrativo B Técnico secretariado B	Técnico operacional B	990,00 €
9	Técnico administrativo A Técnico secretariado A	Técnico operacional A	940,00 €
8	Administrativo D Porteiro-rondista D	Operacional D Encarregado de limpeza D	925,00 €
7	Administrativo C Porteiro-rondista C	Operacional C Encarregado de limpeza C Motorista	910,00 €
6	Administrativo B Porteiro-rondista B	Operacional B Encarregado de limpeza B	895,00 €
5	Administrativo A Porteiro-rondista A	Operacional A Encarregado de limpeza A	880,00 €
4	Assistente administrativo D	Assistente operacional D Trabalhador limpeza D	865,00 €
3	Assistente administrativo C	Assistente operacional C Trabalhador limpeza C	850,00 €
2	Assistente administrativo B	Assistente operacional B Trabalhador limpeza B	835,00 €
1	Assistente administrativo A	Assistente operacional A Trabalhador limpeza A	820,00 €

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 associação e 104 trabalhadores.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2024.

Pelo Clube de Campismo de Lisboa - CCL:

João Paulo Figueiredo Silva Dias, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de março de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 69/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 70, onde se lê:

«ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Diuturnidades (cláusula 48.ª) ..... 15,86 €;
Subsídio de refeição (cláusula 49.ª) ..... 6,81 €.
(…)»

Deve ler-se:

«ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Diuturnidades (cláusula 48.ª) ..... 15,60 €;
Subsídio de refeição (cláusula 49.ª) ..... 6,70 €.
(…)»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de dezembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2018.

TÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação, âmbitos subjectivo, objectivo, geográfico, fins e duração)

1- O sindicato é designado por «SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas», ou, abreviadamente, SIPLA.

2- O SIPLA tem por fim ser a associação sindical portuguesa representativa dos interesses e direitos dos pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, e que mantenham um contrato de trabalho com a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa colectiva n.º 502 030 879.

3- O âmbito de actuação do SIPLA situa-se no território de Portugal continental e insular.

4- O SIPLA tem duração indeterminada.

Artigo 2.º

(Sede)

1- O SIPLA tem a sua sede na Rua Valério Nogueira, 32-B, 2625-722, Vialonga.

2- Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direcção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades dentro do território nacional.

TÍTULO II

Princípios fundamentais, atribuições e competências

Artigo 3.º

(Princípios fundamentais)

1- O SIPLA é independente do Estado, de quaisquer outras pessoas colectivas de direito público, do patronato, dos partidos políticos e de instituições religiosas.

2- A organização e gestão do SIPLA regem-se por princípios democráticos, sendo garantida a eleição livre e

a destituição dos seus órgãos, bem como a livre discussão de todas as questões sindicais.

3- É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do SIPLA com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil, salvo quando em representação dos trabalhadores.

4- O SIPLA agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os pilotos interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

Artigo 4.º

(Atribuições)

Constituem atribuições do SIPLA:

a) A defesa e promoção, individual ou colectiva, dos direitos e interesses profissionais e sociais dos seus associados;

b) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com outras entidades, o estatuto do comandante;

c) A representação dos seus associados perante quaisquer instâncias ou autoridades, nomeadamente junto das respectivas entidades empregadoras e dos órgãos do poder político, administrativo e judicial, para defesa e promoção dos direitos e interesses referidos na alínea anterior;

d) A prestação de assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;

e) A participação na elaboração da legislação relacionada com a actividade profissional dos seus associados;

f) A promoção da solidariedade e união entre os seus associados;

g) A promoção do aperfeiçoamento profissional, técnico, social e cultural dos seus associados;

h) A promoção e organização de acções conducentes à concretização das justas pretensões dos associados;

i) A colaboração com as autoridades competentes, nacionais ou internacionais, com outras associações profissionais e com as empresas de transporte aéreo no sentido do desenvolvimento da aviação civil.

Artigo 5.º

(Competências)

Com vista à prossecução das atribuições referidas no artigo anterior, compete ao SIPLA:

a) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

b) Fiscalizar e promover a aplicação dos instrumentos referidos na alínea anterior e da legislação do trabalho em geral;

c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações de carácter público ou privado;

d) Manter informados os seus associados, nomeadamente, promovendo a edição de jornais, boletins, circulares ou por outros meios electrónicos.

TÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

CAPÍTULO I

Dos associados

SECÇÃO I

Admissão

Artigo 6.º

(Filiação)

1- Podem filiar-se no SIPLA todos os pilotos que, cumulativamente, preencham os seguintes requisitos:

a) Possuam licença de piloto comercial ou outra de grau superior ou equivalente, emitida ou reconhecida

pela autoridade aeronáutica competente;

b) Mantenham um contrato de trabalho com a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa colectiva n.º 502 030 879.

2- Nenhum associado poderá estar filiado em outro sindicato com o mesmo âmbito do SIPLA, com excepção daqueles que exercerem a sua actividade profissional no estrangeiro.

Artigo 7.º

(Admissão)

1- Uma vez comunicada pela direcção a decisão de admissão, o associado fica sujeito a todos os deveres e obrigações inerentes à sua qualidade de associado, beneficiando também de todos os direitos, nomeadamente no que se refere ao apoio jurídico em caso de conflito emergentes das relações de trabalho, comprometendo-se o associado, caso os factos que fundamentam a necessidade de apoio jurídico remontem a data anterior à apresentação do pedido de admissão, a suportar todos os custos com esse apoio jurídico.

2- O pedido de admissão deve ser formulado por escrito em proposta fornecida para esse efeito pelo SIPLA e ser dirigido ao presidente da direcção, devendo conter os seguintes elementos:

a) Cópia de documentos de identificação e de documentos comprovativos da habilitação para o desempenho da profissão, nos termos do artigo 6.º, número 1;

b) Indicação do domicílio e demais contactos para efeitos de recepção e conhecimento de futuras comunicações;

c) A assinatura do candidato.

3- A decisão de admissão tomada pela direcção deve ser comunicada por escrito ao candidato no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do respectivo pedido.

4- O pedido de admissão é um acto pessoal, o qual não pode ser efectuado por procurador ou por qualquer outro representante.

Artigo 8.º

(Recusa de admissão)

1- A direcção pode recusar a admissão de um candidato, nomeadamente se este:

a) Tiver prestado falsas declarações;

b) Não preencher os requisitos constantes do artigo 6.º;

c) Não formular o pedido de admissão nos termos indica dos no artigo anterior.

2- A admissão baseada em falsas declarações é nula, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da direcção que tiver determinado o cancelamento da inscrição de associado.

3- A recusa de admissão deve ser fundamentada e comunicada por escrito ao requerente da mesma no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do pedido de admissão.

4- A direcção pode remeter o processo de admissão de um candidato para deliberação em assembleia geral, a convocar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data de recepção do pedido de admissão.

Artigo 9.º

(Associados e categorias)

1- São estabelecidas as seguintes categorias de associados:

a) Jubilados;

b) Efectivos;

c) Honorários.

2- A modificação das condições e requisitos especificamente requeridos para cada categoria de associado implicará automaticamente a sujeição do respectivo associado ao regime próprio da nova categoria que lhe corresponda em virtude da supramencionada modificação, na data em que ela se verifique e se o contrário não estiver expressamente previsto nos presentes estatutos.

Artigo 10.º

(Associados jubilados)

São associados jubilados os pilotos reformados.

Artigo 11.º

(Regime)

1- Os associados jubilados gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2- Os associados jubilados só poderão desempenhar funções na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

3- Os pilotos que, exercendo um mandato em órgão/estrutura electiva do SIPLA, adquiram, no decurso do referido mandato, as condições para a passagem à categoria de jubilados, continuarão a exercer as respectivas funções no órgão para que foram eleitos até ao termo do mandato.

4- Os associados jubilados estão isentos do pagamento de quotas.

5- É restrito o direito de voto dos associados jubilados às matérias que lhes digam directamente respeito, tendo para o efeito de constar o exercício desse direito na convocatória da assembleia geral à qual o mesmo se refere.

Artigo 12.º

(Associados efectivos)

1- São associados efectivos os pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior ou equivalente, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que estejam a exercer a sua actividade profissional.

2- Os associados efectivos gozam de todos os direitos e encontram-se submetidos a todos os deveres previstos nestes estatutos.

Artigo 13.º

(Associados honorários)

1- São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que desenvolvam ou hajam desenvolvido acções relevantes e meritórias em favor da aviação civil e/ou do SIPLA.

2- A concessão da qualidade de associado honorário nos termos do número anterior é da competência da assembleia geral, mediante proposta submetida pela direcção.

Artigo 14.º

(Regime)

1- Os associados honorários gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2- Os associados honorários não poderão votar em assembleia geral e estão isentos do pagamento de quotas.

3- Os associados honorários não gozam de capacidade eleitoral activa nem de capacidade eleitoral passiva.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos associados

Artigo 15.º

(Direitos)

São direitos dos associados, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos:

a) Participar e intervir nas assembleias e reuniões do SIPLA, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos/estruturas do SIPLA;

c) Requerer a convocação da assembleia geral;

d) Participar em todas as actividades do SIPLA;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SIPLA ou por organizações em que este esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser esclarecidos pelos órgãos/estruturas do SIPLA dos motivos e fundamentos dos actos destes;

g) Recorrer para a assembleia geral das decisões tomadas em sede disciplinar, bem como de todas as decisões tomadas em infracção aos estatutos ou contrárias a deliberações validamente tomadas;

h) Ter acesso às contas, orçamentos e outros documentos, desde que não classificados como confidenciais pela direcção, com exclusão dos associados honorários.

Artigo 15.º-A

(Direito de tendência)

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A todos os sócios é garantido o direito de tendência, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5- A tendência tem direito organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

6- O direito de tendência incorpora também a possibilidade de convocar assembleias-gerais extraordinárias nos termos do presente estatuto, reunindo 10 % dos associados.

7- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 10 % dos associados.

8- A tendência formaliza a sua constituição junto da direcção, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência, procedimento que deverá renovar anualmente, até ao dia 15 de janeiro.

9- A tendência deve identificar os associados que a representem, no número máximo de três.

10- A tendência que não exerça os direitos previstos nos números seguintes considera-se automaticamente dissolvida.

11- A tendência fica obrigada a comunicar à direcção cada desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista actualizada de associados aderentes.

12- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

13- Cada tendência que reúna comprovadamente 50 (cinquenta) associados pode:

a) Obrigar a emissão de pronúncia da direcção do sindicato sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direcção sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia-geral, salvo oposição de uma maioria de 70 % dos associados presentes.

Artigo 16.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer respeitar as disposições dos estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes, nomeadamente da assembleia geral, tomadas de acordo com o disposto nos estatutos;

c) Participar nas actividades do SIPLA e manterem-se delas informados, nomeadamente participando na assembleia geral, nos termos dos estatutos, ou ainda em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo impedimento por motivo justificado;

d) Desempenhar as funções nas comissões ou delegações para que foram nomeados pela direcção e/ou eleitos, salvo motivo impeditivo devidamente justificado;

e) Apresentar estudos e outros documentos de trabalho solicitados pela direcção;

f) Pagar pontualmente as quotizações, ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos;

g) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução das suas atribuições e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

h) Respeitar e tratar com urbanidade os membros dos órgãos/estruturas do sindicato e os demais associados;

i) Comunicar à direcção do SIPLA, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de domicílio ou demais contactos, a reforma, a incapacidade por doença, a alteração da remuneração, a situação de desemprego, o cancelamento temporário ou definitivo da licença a que se refere o artigo 1.º, número 2, ou ainda quando deixarem de exercer a actividade profissional de piloto.

SECÇÃO III

Suspensão, perda da qualidade e readmissão de associado

Artigo 17.º

(Suspensão temporária da qualidade de associado)

1- É suspensa temporariamente a qualidade de associado a todo o piloto que:

a) Sendo associado efectivo, deixe de pagar as suas quotas durante um período de 3 (três) meses consecutivos.

2- A direcção comunicará ao respectivo piloto a suspensão temporária da qualidade de associado no prazo de 30 (dias) a contar da data da ocorrência dos factos mencionados no número anterior, através de carta registada com aviso de recepção expedida para o domicílio daquele.

3- A suspensão temporária da qualidade de associado determina a perda de todos os direitos inerentes à respectiva categoria, embora não exonere o associado do cumprimento dos restantes deveres a que, nos termos dos estatutos, está adstrito.

Artigo 18.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Independentemente da respectiva categoria, perdem a qualidade de associado os pilotos que:

a) O requeiram através de carta, registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega, dirigida ao presidente da direcção do SIPLA;

b) Cessem a actividade profissional de piloto, salvo se por efeito de reforma ou cancelamento definitivo da licença de voo pela autoridade aeronáutica competente;

c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;

d) Deixem de proceder ao pagamento da respectiva quotização, nos termos dos números seguintes.

2- Perdem a qualidade de associado os associados efectivos que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 6 (seis) meses consecutivos, e não procedam ao seu pagamento no prazo de 1 (um) mês após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.

3- Perdem a qualidade de associado os associados com regime especial possuidores de licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro, que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 1 (ano) e não procedam ao seu pagamento no prazo de 2 (dois) meses após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.

4- A decisão sobre a perda da qualidade de associado prevista nas alíneas *d)* e *e)*, e nos números 2 e 3, é da competência da direcção, após a verificação dos respectivos pressupostos.

5- A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega.

6- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual deverá ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da recepção da carta referida no número anterior.

Artigo 19.º

(Perda da qualidade de associado honorário)

1- As entidades referidas no artigo 13.º, número 1, perdem a qualidade de associado honorário por extinção da personalidade do titular ou se tiverem praticado actos lesivos para a imagem e bom nome do SIPLA, para a aviação civil ou para a profissão de piloto.

2- A decisão de perda da qualidade de associado honorário nos casos mencionados no número anterior é da competência da assembleia geral mediante proposta submetida pela direcção.

Artigo 20.º

(Readmissão de associado)

1- A readmissão de associados é da competência da direcção.

2- A readmissão de associados far-se-á em condições a definir pela direcção, após análise do processo respectivo.

3- A direcção, se o entender, pode submeter o pedido de readmissão a deliberação da assembleia geral.

4- A readmissão de associado que haja sido objecto de pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respectivo pedido de readmissão por maioria qualificada de dois terços dos associados presentes ou representados.

CAPÍTULO II

Da quotização

Artigo 21.º

(Quotas)

1- As quotas constituem receitas do sindicato e podem ser ordinárias ou suplementares.

2- As «quotas ordinárias» são pagas mensalmente pelo associado; as «quotas suplementares» são definidas em assembleia geral, mediante proposta da direcção, devendo ser pagas no prazo fixado na respectiva deliberação.

3- A quotização corresponde a 1 % do vencimento mensal ilíquido passível de desconto em sede de IRS.

4- As disposições relativas à quota ordinária aplicam-se, com as devidas adaptações, à quota suplementar, sem prejuízo do teor da deliberação tomada na respectiva assembleia.

5- A assembleia geral que tiver deliberado o pagamento de quota suplementar deve fixar o respectivo regime de pagamento.

6- Para efeitos do disposto no presente artigo, compreendem-se no «vencimento mensal» todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

Artigo 22.º

(Isenção)

1- Estão isentos do pagamento de quotas:

a) Os associados jubilados;

b) Os associados honorários;

c) Os associados que por situação de incapacidade tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente.

2- Mediante requerimento fundamentado e em situações excepcionais, a direcção poderá isentar do pagamento de quotas os associados que assim o requeiram.

3- A decisão da direcção será reduzida a escrito e devidamente registada em acta, devendo fixar as condições da isenção.

Artigo 23.º

(Cobrança)

1- A cobrança de quotas será efectuada mediante dedução na fonte do valor da quota sindical a efectuar pela respectiva entidade empregadora, de acordo com declaração expressa do associado.

2- A dedução da quota referida no número anterior deverá ser creditada à ordem do SIPLA, devendo o associado conferir autorização à respectiva entidade empregadora para proceder em conformidade.

3- Em alternativa do disposto nos números anteriores, a dedução da quota poderá ser efectuada mediante débito em conta, devendo o associado conferir autorização a instituição de crédito para proceder em conformidade.

4- Excepcionalmente, o pagamento poderá ser efectuado por outras formas, de acordo com declaração expressa do associado nesse sentido, devendo pagar uma taxa, determinada pela direcção, a título de despesas.

Artigo 24.º

(Afectação)

1- As receitas provenientes das quotas destinam-se à cobertura das despesas necessárias ao desenvolvimento das atribuições e competências do SIPLA.

2- O esgotamento da receita, mencionada no número anterior, será suprido através de dotação com fundos provenientes de quotas suplementares dos associados.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 25.º

(Sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão temporária de direitos;

c) Expulsão.

2- A determinação da sanção disciplinar aplicável é feita em função da culpa do associado e das circunstâncias concretas da ocorrência dos factos contrários aos estatutos.

3- A aplicação de sanção disciplinar mais grave não depende de aplicação prévia de sanção disciplinar menos grave.

Artigo 26.º

(Advertência por escrito)

Incorrem na sanção de advertência por escrito todos os associados que, pela sua conduta profissional ou civil, contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos, ou que pratiquem actos contrários aos estatutos do SIPLA ou dos seus regulamentos.

Artigo 27.º

(Suspensão temporária de direitos)

1- Incorrem na sanção de suspensão temporária de direitos os associados que tenham sido alvo de advertência por escrito pela segunda vez ou que tenham praticado qualquer outro acto contrário aos estatutos do SIPLA ou dos seus regulamentos, ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos e que não justifique a aplicação da sanção de advertência por escrito.

2- A suspensão não poderá ser inferior a 1 (um) nem superior a 36 (trinta e seis) meses.

Artigo 28.º

(Expulsão)

1- Incorrem na sanção de expulsão os associados que:

a) Tenham sido punidos por três vezes com a sanção de advertência por escrito;

b) Não cumpram as deliberações da assembleia geral;

c) Pratiquem actos lesivos à ética profissional e aos interesses e direitos dos associados do SIPLA.

2- Incorrem ainda na sanção de expulsão todos os associados que tenham praticado qualquer acto contrário aos estatutos do SIPLA ou dos seus regulamentos ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos pilotos e cujo sancionamento não justifique a aplicação da sanção de advertência por escrito ou suspensão temporária de direitos.

Artigo 29.º

(Princípio da audiência prévia)

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao associado sejam concedidas todas as possibilidades de defesa no competente processo disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 30.º

(Competência disciplinar)

1- A direcção é o órgão competente para aplicação das sanções de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos.

2- A assembleia geral é o órgão competente para aplicação da sanção de expulsão.

Artigo 31.º

(Processo disciplinar)

1- O procedimento disciplinar contra qualquer associado será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

2- O processo disciplinar poderá, caso tal se justifique, ser iniciado com uma fase de averiguações preliminares, da competência da direcção, cuja duração não deverá exceder 15 (quinze) dias.

3- A nota de culpa, em duplicado, será sempre notificada ao associado, pessoalmente com registo de entrega ou expedida por correio registado com aviso de recepção, devendo conter a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

4- O associado tem um prazo de 20 (vinte) dias, contados da recepção da nota de culpa, para consultar o processo e apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências probatórias pertinentes que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar rol de testemunhas.

5- A decisão será tomada no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do termo da fase de instrução do processo referida no número anterior, sendo notificada ao associado nos termos constantes do número três.

Artigo 32.º

(Recursos)

1- Das sanções disciplinares de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos cabe recurso para a assembleia geral.

2- O recurso deve ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

3- Da aplicação da sanção de expulsão cabe recurso para a assembleia geral, o qual deve ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

4- A assembleia geral para apreciação do recurso referido no número anterior deverá ser convocada no prazo de 30 (trinta) dias a contar da interposição daquele.

TÍTULO IV

Organização e funcionamento

CAPÍTULO I

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 33.º

(Órgãos do sindicato)

Os órgãos do sindicato são:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia geral;

c) A direcção;

d) O conselho fiscal.

Artigo 34.º

(Duração dos mandatos)

1- Os órgãos do sindicato são eleitos directamente para os respectivos cargos por um período de 3 (três) anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos por igual período de tempo, salvo o disposto no número seguinte.

2- O presidente de qualquer órgão do sindicato não poderá desempenhar tais funções por mais de dois mandatos consecutivos.

Artigo 35.º

(Cessação do mandato)

1- O mandato dos membros dos órgãos do sindicato pode cessar:

a) Por incapacidade permanente e definitiva;

b) Por destituição em assembleia geral;

c) Por renúncia;

d) Por incompatibilidade superveniente;

e) Por caducidade.

2- Os lugares vagos em consequência da cessação do mandato dos membros serão ocupados pelos respectivos suplentes, caso existam.

3- Nos casos de renúncia colectiva ou renúncia da maioria dos membros da direcção, com excepção da destituição do órgão em assembleia geral, serão convocadas eleições no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data da renúncia, sendo aplicável o disposto nos artigos 47.º e seguintes.

4- Nos casos previstos no número anterior, os membros dos órgãos gerentes mantêm-se no exercício de funções até ao início do mandato dos novos órgãos, assegurando somente a gestão administrativa corrente do sindicato, excepto mandato diverso conferido em assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

5- Constitui «renúncia colectiva» a renúncia ao mandato efectuada por todos os membros do respectivo órgão.

6- A cessação do mandato da direcção implica a cessação do mandato de todos os outros órgãos, sendo aplicável o disposto nos números 3 e 4 do presente artigo.

Artigo 36.º

(Cessação do mandato do presidente da direcção)

1- A cessação do mandato do presidente da direcção, independentemente da causa, implica a cessação do mandato dos restantes membros do órgão a que preside e bem assim a cessação do mandato dos membros do conselho fiscal.

2- No caso previsto no número anterior, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data da cessação do mandato do presidente, sendo aplicável o disposto nos artigos 35.º, número 4, e 47.º e seguintes.

Artigo 37.º

(Destituição)

1- A direcção e o conselho fiscal e os respectivos membros, podem ser destituídos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados.

2- A assembleia geral que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros dos órgãos gerentes, elegerá uma comissão administrativa em substituição do órgão destituído, a qual assegurará a gestão administrativa corrente do sindicato.

3- No caso previsto no número anterior, o prazo limite para apresentação de candidaturas para o órgão destituído será de 60 (sessenta) dias a contar da data da deliberação e a assembleia geral eleitoral deverá ter lugar nos 30 (trinta) dias subsequentes ao fim do prazo para apresentação de candidaturas, sendo aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 47.º e seguintes.

4- A destituição da totalidade ou maioria dos membros do órgão gerente equivale à destituição do respectivo órgão.

CAPÍTULO II

Assembleia geral

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 38.º

(Constituição)

A assembleia geral é o órgão soberano do sindicato com competência deliberativa e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir, nos termos dos presentes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito;

b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados, em assembleia geral convocada para o efeito;

c) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a filiação ou a manutenção da representação do SIPLA em organismos nacionais ou internacionais;

d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 31 de março do ano seguinte àquele a que se reportam;

e) Aprovar, alterar ou rejeitar o orçamento anual apresentado pela direcção, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 15 de dezembro do ano anterior a que se reporta;

f) Deliberar sobre a fusão, extinção e dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património, por maioria qualificada de três quartos de todos os associados;

g) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a aquisição, a oneração e alienação de bens imóveis;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional;

i) Resolver, em última instância, todos os diferendos que possam surgir entre os diversos órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;

j) Deliberar sobre a declaração de greve;

k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos do sindicato ou pelos associados;

l) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a cobrança de quotas suplementares;

m) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos e não compreendidas nas competências próprias de outros órgãos.

Artigo 40.º

(Reuniões da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anual para exercer as competências previstas nas alíneas *d)* e *e)* do artigo número 39.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;

b) Por iniciativa da direcção;

c) A requerimento de, pelo menos, dez por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 41.º

(Convocação)

1- A assembleia geral será convocada pelo presidente da respectiva mesa, mediante publicação do aviso

convocatório em sítio da *internet* de acesso público com o endereço electrónico https://publicacoes.mj.pt/pesquisa.aspx, com uma antecedência mínima de 3 (três) dias em relação à data da sua realização.

2- A convocação da assembleia geral deverá ser publicitada mediante a afixação da respectiva convocatória na sede do SIPLA, podendo o aviso convocatório ser remetido, com a mesma antecedência exigida para a convocatória, por correio electrónico para os endereços electrónicos dos associados registados.

3- Os pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos da alínea *c)* do número 2 do artigo anterior, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, a ordem de trabalhos prevista para a reunião.

4- O disposto no número anterior é também aplicável aos pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária por iniciativa da direcção.

5- O presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a recepção dos requerimentos indicados no número anterior, sendo a convocatória publicada com a antecedência mínima de 10 (dez) dias em relação à data da respectiva realização.

6- Na falta ou impedimento do presidente, a assembleia geral ordinária ou extraordinária será convocada por um dos secretários, de acordo com o estabelecido nos números 1 e 2 precedentes.

7- A requerimento da direcção e devidamente fundamentado em necessidade urgente, o presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 24 horas após a recepção dos requerimentos, através de convocatória publicada com a antecedência mínima de 3 (três) dias em relação à data da respectiva realização.

8- As assembleias gerais extraordinárias realizadas nos termos do previsto no número precedente poderão, a título excepcional e desde que tal indicado no aviso convocatório, que deverá desde logo indicar a plataforma e o meio de acesso à mesma, realizar-se por meios telemáticos, assegurando a direcção a utilização de uma plataforma electrónica que permita a segurança e confidencialidade das comunicações.

Artigo 42.º

(*Quorum*)

1- As reuniões da assembleia geral terão início à hora constante da respectiva convocatória, desde que se encontrem presentes ou representados mais do que um quarto do número de associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral pode funcionar uma hora depois da hora constante da convocatória, com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto em norma legal imperativa, mas, neste último caso, o *quorum* deliberativo exigível deve constar do aviso convocatório.

3- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos associados nos termos do disposto no artigo 40.º, número 2, alínea *c)*, não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

4- Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 3 (três) meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 43.º

(Votação)

1- As deliberações da assembleia geral só poderão ter por objecto assuntos constantes da respectiva convocatória.

2- Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos associados.

3- Mediante decisão do presidente da mesa da assembleia geral ou proposta de associado, neste caso aprovada por maioria simples dos associados presentes, a votação sobre processos relativos à admissão ou readmissão, às matérias disciplinares ou eleição de associados para cargos específicos, pode ser secreta.

4- É permitida a representação por procuração, não podendo cada associado ser portador de mais de 5 (cinco) procurações.

5- Os associados jubilados e honorários não poderão conferir procuração a outro associado.

6- As procurações só poderão ser utilizadas em deliberações constantes da ordem de trabalhos.

7- Na assembleia geral eleitoral é permitido o uso de voto por correspondência, bem como o voto electrónico.

Artigo 44.º

(Mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.
2- A mesa da assembleia geral é única.
3- É aplicável à eleição da mesa da assembleia geral o disposto nos artigos 47.º e seguintes.
4- Na falta ou impedimento do presidente, este poderá ser substituído por um dos secretários.
5- A mesa da assembleia geral pode funcionar com o mínimo de um dos membros que a compõem, sendo os membros em falta substituídos por associados escolhidos entre os presentes na reunião.
6- São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral as disposições respeitantes à cessação do mandato dos órgãos do sindicato.
7- É aplicável, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral o disposto no artigo 74.º

Artigo 45.º

(Competência do presidente da mesa da assembleia geral)

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:
a) Convocar a assembleia geral;
b) Dar posse aos órgãos eleitos;
c) Dirigir o debate em reunião, conceder o uso da palavra a quem e pela ordem que o requeira, fixar períodos de tempo para uso da palavra, caso o entenda necessário;
d) Manter e exigir a boa ordem no desenrolar da reunião;
e) Assinar e despachar o expediente relativo à mesa e, quanto aos livros de actas, proceder à assinatura dos termos de abertura e encerramento, à rubrica das respectivas folhas e assinatura das actas;
f) Convocar e presidir à assembleia geral eleitoral;
g) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua conformidade com os estatutos;
h) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral.

Artigo 46.º

(Competência dos secretários)

Compete em especial aos secretários:
a) Redigir, expedir e fazer publicar as convocatórias;
b) Coadjuvar ou substituir o presidente na condução da assembleia geral, em casos de falta ou impedimento daquele;
c) Ler e elaborar as actas, bem como o expediente da assembleia;
d) Promover a informação aos associados do teor das deliberações tomadas nas assembleias;
e) Escrutinar as votações nas assembleias.

SECÇÃO IV

Assembleia geral eleitoral e processo eleitoral

Artigo 47.º

(Âmbito pessoal)

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 48.º

(Capacidade eleitoral activa)

Gozam de capacidade eleitoral activa todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

Artigo 49.º

(Capacidade eleitoral passiva)

1- Gozam de capacidade eleitoral passiva todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

2- Os associados jubilados só poderão ser eleitos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal.

Artigo 50.º

(Cadernos eleitorais)

1- Até 8 (oito) dias após a data da publicação do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral, a direcção deverá elaborar cadernos eleitorais completos, dos quais deverão constar:

a) Nome e número do associado;

b) Identificação da condição de vínculo laboral;

c) Categoria de associado.

2- Os cadernos eleitorais deverão ser publicados na sede do SIPLA, ou, caso existam, nas representações ou delegações do sindicato.

3- A direcção elaborará tantos cadernos eleitorais quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio, recebendo cada lista uma cópia daquele caderno.

4- Durante a campanha eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os associados que o requeiram.

Artigo 51.º

(Convocação)

A assembleia geral eleitoral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias em relação à data da sua realização, mediante aviso publicado em jornal da área do concelho da sede do SIPLA.

Artigo 52.º

(Comissão eleitoral)

1- A comissão eleitoral é a estrutura que organiza e fiscaliza o processo eleitoral.

2- A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois membros de cada lista concorrente.

3- O presidente da mesa da assembleia geral não poderá, contudo, presidir por inerência à comissão eleitoral se integrar qualquer das listas concorrentes, excepto na situação de lista única candidata aos órgãos do SIPLA.

4- Se o presidente da mesa da assembleia geral integrar qualquer das listas concorrentes, deverão os respectivos membros eleger o associado que presidirá à comissão eleitoral, no dia em que esta inicia funções.

5- Na situação prevista no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral só poderá ser eleito por unanimidade para presidir à comissão eleitoral.

Artigo 53.º

(Início e cessação de funções)

1- A comissão eleitoral inicia as suas funções no dia útil seguinte à data limite de apresentação das listas de candidatos.

2- A comissão eleitoral cessa as suas funções no terceiro dia útil posterior à data limite para impugnação do acto eleitoral.

3- No caso de ter havido impugnação do acto eleitoral, a comissão manter-se-á em funções até ao terceiro dia útil posterior à data da decisão definitiva sobre tal impugnação.

4- No prazo de 10 (dez) dias a contar da data de início de funções da comissão eleitoral, esta fixará, em documento escrito assinado pelos elementos que a compõem, os procedimentos a que o processo eleitoral obedecerá.

Artigo 54.º

(Competência)

Compete à comissão eleitoral:

a) Dirigir e organizar todo o processo administrativo das eleições, nomeadamente decidir sobre a existência

ou não de urnas para voto directo, declarar a abertura e o encerramento da assembleia geral eleitoral e fixar as datas entre as quais decorrerá o sufrágio;

b) Decidir sobre as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

c) Assegurar que todas as listas concorrentes tenham iguais oportunidades, de acordo com o orçamento previamente aprovado;

d) Presidir ao sufrágio e realizar o escrutínio;

e) Decidir sobre as impugnações do acto eleitoral que forem apresentadas e sobre quaisquer outras reclamações.

Artigo 55.º

(Data das eleições)

1- Salvo os casos previstos nos presentes estatutos, as eleições terão lugar no penúltimo mês do mandato dos órgãos gerentes em exercício.

2- As eleições para os órgãos gerentes são realizadas no mesmo período eleitoral.

Artigo 56.º

(Candidaturas)

1- A apresentação das listas de candidatos deve ser feita à mesa da assembleia geral, até vinte dias antes da data de início do sufrágio.

2- As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por grupo composto por, pelo menos, 12 (doze) associados com direito de voto.

3- Das listas de candidatos devem constar:

a) O número de membros da direcção, o qual deve manter-se constante até ao termo do mandato;

b) Nome e número de associado;

c) Identificação da condição de vínculo laboral;

d) A composição nominal dos órgãos a que se candidatam.

4- Os subscritores das diferentes listas serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

5- As listas poderão ser apresentadas pessoalmente com registo de entrega ou remetidas por correio registado com aviso de recepção para a sede do SIPLA.

6- As listas de candidatos devem ser recebidas nos serviços administrativos do SIPLA até às 18h00 do último dia em que podem ser apresentadas.

7- As listas serão apresentadas para cada um dos órgãos do sindicato e poderão integrar candidatos a outras estruturas do SIPLA.

8- Por cada lista concorrente, haverá quatro membros suplentes:

a) Um membro suplente para a mesa da assembleia geral;

b) Um membro suplente para o conselho fiscal;

c) Dois membros suplentes para a direcção, independentemente do número de elementos que compõem este órgão.

Artigo 57.º

(Desistência de candidatura)

1- A desistência de candidatura deverá ser formalizada através de declaração dirigida à mesa da assembleia geral ou ao presidente da comissão eleitoral.

2- Em ordem à manutenção das candidaturas apresentadas, não poderão desistir das mesmas os associados que se apresentem à eleição para a presidência da mesa da assembleia geral nem mais do que 3 candidatos a cargos na direcção, sendo correspondentemente aplicável o disposto no artigo 66.º

3- A declaração referida no número um deverá ser apresentada pessoalmente com registo de entrega ou remetida por correio registado com aviso de recepção para a sede do SIPLA.

4- Os subscritores da declaração serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

Artigo 58.º

(Votação)

1- O voto é pessoal, directo e secreto, não podendo ser efectuado por procurador ou qualquer outro representante.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é admitida votação por correspondência e através de voto electrónico, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 59.º

(Voto por correspondência)

1- Os votos por correspondência devem respeitar os seguintes requisitos:

a) O boletim de voto deve estar dobrado e inserido em sobrescrito fechado;

b) O sobrescrito referido na alínea anterior deverá, por sua vez, ser inserido em outro sobrescrito, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral ou à comissão eleitoral, no qual conste o nome e número de associado e a sua assinatura;

c) O sobrescrito com o respectivo voto, deverá ser recebido no SIPLA, por qualquer meio, até ao encerramento do sufrágio.

2- A comissão eleitoral organizará um registo de recepção dos votos por correspondência.

Artigo 60.º

(Voto electrónico)

1- É permitido o voto electrónico o qual é efectivado através do respectivo envio por «correio electrónico».

2- Cada associado terá ao seu dispor uma «palavra-chave» confidencial, a qual será fornecida pelo presidente da comissão eleitoral e só poderá ser utilizada para efeitos de voto electrónico.

3- Os votos serão recebidos e arquivados num ficheiro electrónico, a «urna electrónica», o qual só poderá ser aberto pelo presidente da comissão eleitoral.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, o presidente da comissão eleitoral disporá de uma «palavra-chave», só podendo proceder à abertura da «urna electrónica» após o encerramento do sufrágio, nos termos do artigo 64.º

5- O voto através de correio electrónico deverá ser recebido no SIPLA até ao encerramento do sufrágio.

Artigo 61.º

(Mesas de voto)

1- Durante o período de sufrágio, poderão funcionar mesas de voto, nos termos que forem fixados pela comissão eleitoral.

2- Caso a comissão eleitoral decida pela existência de mesas de voto:

a) Cada lista concorrente deverá nomear um ou mais ele mentos que integrarão cada mesa de voto;

b) A composição das mesas de voto deverá ser publicada cinco dias antes da realização do acto eleitoral;

c) O presidente da comissão eleitoral preside às mesas de voto, podendo fazer-se representar por associado por ele designado para o efeito, o qual não poderá integrar qualquer lista.

Artigo 62.º

(Sufrágio)

1- O sufrágio tem a duração de três dias úteis.

2- Salvo deliberação em contrário da comissão eleitoral, o sufrágio decorrerá entre as 14h00 e as 18h00, na sede do SIPLA, ou nas respectivas representações ou delegações, sem prejuízo do disposto quanto ao voto por correio electrónico e voto por correspondência.

Artigo 63.º

(Voto em branco ou nulo)

1- Corresponderá a voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Corresponderá a voto nulo o do boletim de voto:

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

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasuras ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não será considerado voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não sendo perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do associado.

Artigo 64.º

(Escrutínio)

1- Será eleita a lista que obtiver mais de metade dos votos validamente expressos, não se considerando como tal os votos em branco ou nulos.

2- Se nenhuma das listas obtiver esse número de votos, proceder-se-á a segundo sufrágio, ao qual concorrerão as duas listas mais votadas que não tenham retirado a sua candidatura.

3- A segunda volta de eleições realizar-se-á nos 15 (quinze) dias posteriores ao apuramento dos resultados do primeiro sufrágio.

4- Após o sufrágio, proceder-se-á de imediato ao apuramento dos resultados, o qual, logo que concluído, será anunciado.

Artigo 65.º

(Impugnação do acto eleitoral)

1- O acto eleitoral pode ser impugnado com base em irregularidades.

2- A reclamação deverá ser fundamentada e apresentada à comissão eleitoral até três dias de calendário após o encerramento da assembleia eleitoral.

3- Caso a comissão eleitoral entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que a reclamação pode vir a obter provimento, comunica tal entendimento à mesa da assembleia geral.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão eleitoral poderá recusar a submissão da reclamação a apreciação e decisão em assembleia geral, caso entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que aquela poderá não obter provimento.

5- Para efeitos do disposto no número três do presente artigo, o presidente da mesa da assembleia geral convocará, no prazo de 15 (quinze) dias, uma assembleia geral para apreciação e decisão da impugnação.

Artigo 66.º

(Inexistência de candidaturas)

1- Se, dentro do prazo fixado pelo artigo 56.º, número 1, não forem apresentadas listas de candidatos ou no caso de desistência de candidatura, nos termos do artigo 57.º, será dado início a novo processo eleitoral nos 30 (trinta) dias subsequentes à data prevista para o início do sufrágio.

2- É aplicável ao novo processo eleitoral o disposto na presente secção.

3- É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 35.º, número 4.

4- O procedimento descrito nos números anteriores repetir-se-á até efectiva realização de acto eleitoral.

Artigo 67.º

(Tomada de posse)

Os órgãos eleitos tomarão posse no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o apuramento dos resultados eleitorais, ou, no caso de impugnação destes, 7 (sete) dias após a deliberação da comissão eleitoral ou da assembleia geral, conforme os casos.

Artigo 68.º

(Início do mandato)

Os órgãos eleitos iniciarão o seu mandato no dia útil seguinte àquele em que tomaram posse.

CAPÍTULO III

Direcção

Artigo 69.º

(Constituição)

1- A direcção é o órgão gerente encarregue da administração e gestão do SIPLA.

2- A direcção é composta por um número ímpar mínimo de 5 (cinco) e máximo de 9 (nove) membros.

3- A direcção é constituída por:
a) Um presidente;
b) Um vice-presidente;
c) Um tesoureiro;
d) Dois vogais.
4- O vice-presidente substitui o presidente em caso de falta ou impedimento deste, salvo o disposto nos presentes estatutos quanto à cessação do mandato.

Artigo 70.º

(Competência)

1- Compete à direcção:
a) Dirigir, coordenar, gerir e administrar o sindicato de acordo com o disposto nos estatutos e com a orientação definida no programa com que foi eleita;
b) Cumprir as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;
c) Administrar os bens do sindicato;
d) Celebrar contratos de locação de equipamentos;
e) Discutir, negociar e assinar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral, nos termos da lei em vigor;
f) Decidir sobre a concessão de subsídios aos membros dos outros órgãos do SIPLA pelo exercício das suas funções;
g) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos dos estatutos;
h) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;
i) Elaborar regulamentos internos necessários à eficiência e modernização dos serviços administrativos;
j) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;
k) Promover a constituição e funcionamento de comissões para apreciação de questões de natureza técnica ou disciplinares;
l) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas e, bem assim, o orçamento para o ano seguinte;
m) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária sempre que o entenda necessário e nos termos dos estatutos;
n) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados;
o) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
p) Propor à assembleia geral a filiação ou manutenção da representação do SIPLA em organismos nacionais ou internacionais;
q) Arrecadar receitas e proceder à sua administração, nos termos dos presentes estatutos;
r) Elaborar relatório, que deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e posteriormente à direcção seguinte, o qual deverá descrever de forma completa o estado dos processos pendentes e demais documentação do SIPLA.

Artigo 71.º

(Competências dos membros da direcção)

1- Compete, em especial, ao presidente da direcção:
a) Coordenar o trabalho da direcção;
b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
c) Assinar toda a correspondência oficial da direcção, podendo delegar esta competência, quando assim o entender, em qualquer outro membro da direcção;
d) Elaborar os relatórios anuais das actividades, em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos sectores de actividade;
e) Visar documentos de receitas e despesas;
f) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
g) Constituir mandatários para a prática de actos determinados e precisamente definidos no instrumento de representação.

2- Compete, em especial, ao vice-presidente:
a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;
b) Coadjuvar o presidente no desempenho das suas funções.
3- Compete, em especial, ao tesoureiro:
a) Zelar pelo património do sindicato;
b) Arrecadar e depositar as receitas;
c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;
d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesoura ria do sindicato;
e) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas.
4- Compete a cada vogal exercer as competências que lhe s sejam conferidas pelo presidente da direcção.

Artigo 72.º

(Reuniões e *quorum*)

1- A direcção define a periodicidade das respectivas reuniões, devendo reunir no mínimo uma vez em cada mês.
2- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões da direcção, embora não possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
3- A direcção pode decidir convidar a assistirem às reuniões da direcção, quer os outros membros dos órgãos do sindicato, quer os delegados sindicais, embora nenhum destes possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
4- A direcção reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera com um mínimo de dois terços dos membros em exercício.

Artigo 73.º

(Actas)

1- Devem ser exaradas actas, as quais devem ser rubricadas, com as deliberações tomadas e tudo o que tenha sido tratado em reunião.
2- A acta deve conter, designadamente:
a) A identificação do órgão, o lugar, o dia e a hora da reunião;
b) O nome dos participantes ou lista de presenças, a qual será anexada à acta;
c) A ordem do dia constante da convocatória, caso esta exista;
d) O teor das deliberações tomadas;
e) Os resultados das votações;
f) O sentido das declarações dos membros da direcção, se estes o requererem;
g) A assinatura de todos os participantes na reunião.
2- Sempre que as actas sejam registadas em folhas soltas, deve o presidente da direcção tomar as precauções e as medidas necessárias para impedir a sua falsificação.

Artigo 74.º

(Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções na direcção e nas comissões e grupos de trabalho)

1- Os membros da direcção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.
2- Os membros das comissões e grupos de trabalho constituídos nos termos destes estatutos poderão ter igualmente direito a um subsídio, mediante deliberação nesse sentido tomada pela direcção.
3- O subsídio e suas actualizações devem constar do orçamento a submeter à assembleia geral.
4- A direcção define o montante, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

Artigo 75.º

(Responsabilidade)

1- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos actos praticados no exercício das suas competências.

2- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que:

a) Tendo estado presentes na reunião em que foi tomada a deliberação, tiverem manifestado o seu desacordo, em declaração registada em acta;

b) Não tendo estado presentes na reunião, tenham declarado por escrito o seu desacordo, que igualmente será registado em acta.

Artigo 76.º

(Vinculação)

1- O sindicato obriga-se pela assinatura:

a) Do presidente e de outro membro da direcção;

b) De dois membros da direcção, no caso de ausência ou impedimento do presidente;

c) Do(s) membro(s) da direcção que, para tanto, tenha(m) recebido, em acta, delegação da direcção para a prática de acto ou actos determinados;

d) De mandatários no âmbito restrito dos poderes que lhes tenham sido conferidos.

2- Os actos de mero expediente podem ser assinados por qualquer membro da direcção ou por funcionário do SIPLA a quem tal poder tenha sido expressamente conferido por deliberação da direcção.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscal

Artigo 77.º

(Constituição)

1- O conselho fiscal é um órgão gerente do sindicato, composto por 3 (três) membros, dos quais um é o presidente.

2- Em caso de impedimento definitivo do presidente na pendência do mandato, os restantes membros escolherão um deles para desempenhar as funções de presidente até ao seu termo.

Artigo 78.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e demais regulamentação e a observância das normas de democraticidade interna do sindicato;

b) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas de exercício apresentados pela direcção;

c) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;

d) Conferir trimestralmente a regularidade da escrituração dos livros de actas da direcção;

e) Elaborar actas da sua actividade em livro apropriado.

Artigo 79.º

(Normas aplicáveis)

São aplicáveis ao conselho fiscal, com as devidas adaptações, as regras estabelecidas quanto às reuniões e responsabilidade dos membros da direcção, bem como o disposto no artigo 74.º

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 80.º

(Delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais constituem um corpo executivo que, em conjunto e em coordenação com a direcção, cuida das questões laborais dos associados.

2- Os delegados sindicais são eleitos pela assembleia geral.

Artigo 81.º

(Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2- A direcção define os montantes, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

TÍTULO V

Administração financeira

Artigo 82.º

(Receitas)

1- Constituem receitas do SIPLA:

a) As quotas e joias;

b) As contribuições extraordinárias provenientes de donativos, doações, legados e outras receitas com enquadramento legal.

2- As receitas serão obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade e funcionamento do sindicato;

b) Constituição de fundos;

c) Rentabilização dos activos e do património do SIPLA;

d) Outras aplicações expressamente definidas em assembleia geral e necessárias ao desenvolvimento da acção social, da promoção da solidariedade e do escopo do SIPLA.

TÍTULO VI

Fusão e dissolução

Artigo 83.º

(Fusão e dissolução)

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 43.º, número 4, e ser dotada de poderes especiais.

2- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do sindicato.

3- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os associados.

4- A assembleia geral determina quem procederá à liquidação, nos termos dos estatutos e em conformidade com as deliberações daquela.

TÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 84.º

(Alteração dos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, nos termos do artigo 39.º, alínea *b)*.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 43.º, número 4, e ser dotada de poderes especiais.

TÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 85.º

(Comissão instaladora)

Após a aprovação do sindicato pela assembleia constituinte e até à tomada de posse dos novos órgãos sociais, incumbe ao um ou mais associados fundadores, nomeados em sede de assembleia constituinte, praticar os seguintes actos:

– Proceder ao registo do sindicato junto do Ministério do Trabalho;
– Acompanhar o processo de registo junto do Ministério do Trabalho;
– Receber todos os pedidos de filiação que sejam dirigidos ao sindicato;
– Assegurar o expediente do sindicato;
– Organizar o acto eleitoral de eleição dos corpos sociais após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 6 de março de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Representativa dos Polícias - ARP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de fevereiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2022.

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Declaração de princípios

I

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, prossegue os princípios da liberdade sindical, do reconhecimento dos direitos de negociação coletiva, da participação do pessoal da polícia em funções, para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

II

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

III

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações com organizações nacionais e/ou internacionais que prossigam objetivos análogos.

CAPÍTULO II

Da designação do âmbito e da sede

Artigo 1.º

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado a Associação Representativa dos Polícias - ARP, que exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua Josefina Silva, 36, r/c dt.º, 2785-816, São Domingos de Rana e distrito de Lisboa.

2- A ARP, é uma organização representativa dos trabalhadores (ORT) estruturada sob a forma de órgão colegial, com personalidade jurídica própria, sem fins lucrativos e exerce a sua atividade por tempo indeterminado.

3- A ARP, é uma organização sindical, que representa todas as carreiras de polícia.

4- A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

5- A ARP, pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito criar delegações regionais.

(Designação, âmbito e sede)

Artigo 2.º

(Sigla e símbolo)

1- A Associação Representativa dos Polícias - ARP.

2- O símbolo do sindicato é composto pela imagem de uma estrela de cor azul e branco com sete vértices, representando no plano moral, físico ou intelectual, a responsabilidade, liberdade, compromisso, legalidade, honra, atitude e bravura, revelando uma visão atenta e presente que caraterizam a ordem e a união entre os polícias, nas lutas sindicais pelos seus direitos, da sigla ARP e em forma circular o nome do sindicato com a mesma cor, com o contorno das letras a preto e o fundo do símbolo de cor branca, conforme anexo 1.

Artigo 3.º

(Bandeira)

A bandeira da ARP é formada pelo símbolo do sindicato em fundo branco, descrito no número 2 do artigo 2.º dos estatutos, conforme anexo 1.

CAPÍTULO III

Objeto

Artigo 4.º

(Fins)

1- A ARP, tem por fim promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos dos polícias bem como a dignificação, social, económica e profissional de todos os seus filiados.

2- Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3- Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos polícias.

4- Contribuir para a dignificação da imagem da polícia portuguesa a nível nacional e internacional.

5- Desenvolver os contatos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objetivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

Artigo 5.º

(Competência)

1- A ARP tem competência para:

a) Promover a defesa dos direitos e interesses coletivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados;

b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica, que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais;

c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos;

d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro;

e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos deste estatuto e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro.

2- A ARP tem personalidade jurídica e é dotada de capacidade judicial.

Artigo 6.º

(Meios)

Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, a ARP deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates coletivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos polícias que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua atividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

h) Promover, apoiar e cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos polícias seus associados;

j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica na estrita observância da Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

(Da filiação)

1- Podem ser sócios da ARP, todo o efetivo da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico.

2- Podem continuar a ser sócios da ARP, na qualidade de sócios honorários, ficando dispensados do pagamento de quotas, e não tendo direito de eleger e ser eleito para os corpos sociais, todos os elementos da Polícia de Segurança Pública, que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes condições:

a) Licença sem vencimento;

b) Aposentação.

Artigo 8.º

(Admissão)

1- A admissão de um novo sócio é efetuada através de uma proposta de inscrição apresentada à ARP através de meio idóneo, nomeadamente por *fax*, correio eletrónico, ou por ofício endereçado ao sindicato para deferimento.

2- Da decisão pode o proponente interpor recurso no prazo de 10 dias úteis, a contar da data do conhecimento por escrito, contando-se para o efeito a notificação postal ao 3.º dia seguinte à data de envio da decisão.

3- O recurso será apreciado em assembleia geral, que tomará decisão num prazo máximo de 60 dias.

Artigo 9.º

(Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios da ARP

1- Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos.

2- Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes.

3- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato nos termos dos respetivos estatutos.

4- Usufruir da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os polícias.

5- Beneficiar de todas as regalias alcançadas pelo sindicato, através de protocolos e parcerias realizadas com entidades públicas e privadas, fundações e estabelecimentos de ensino.

6- Solicitar apoio jurídico patrocinado pelo sindicato em assuntos do âmbito profissional.

7- Ter informação regular das diversas atividades desenvolvidas pelo sindicato.

8- Informar-se de toda a atividade do sindicato.

9- Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes, de acordo com o estatuto e regulamento disciplinar.

10- Sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida, abandonar em qualquer altura o sindicato, mediante comunicação por escrito à direção por meio idóneo, fax, correio eletrónico ou ofício, tendo de para isso entregar sempre o cartão de sócio, nos termos do número 14 do artigo seguinte.

11- Exercer o direito de tendência, nos termos do estatuto.

Artigo 10.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados da ARP

1- Cumprir na íntegra o deliberado no estatuto.

2- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados.

3- Exercer gratuitamente os cargos para que tenham sido nomeados ou eleitos, sem prejuízo de poderem a vir ser ressarcidos pelos gastos efetuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da atividade sindical, com exceção do presidente da direção nacional e qualquer vice-presidente, que poderão exercer a tempo inteiro.

4- Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

5- Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos.

6- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e respetiva organização sindical.

7- Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do sindicato.

8- Contribuir para a sua educação sindical e cultural.

9- Colaborar na divulgação dos objetivos do sindicato, bem como fomentá-la no local de trabalho.

10- Pagar mensalmente a sua quota, bem como qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o sindicato e os associados.

11- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento bem como a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração.

12- Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de incumprimento grave do estatuto.

13- No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer atividade ou tomada de posição pública, que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pela direção ou o presidente do sindicato.

14- Entregar o cartão de sócio, propriedade da ARP, no prazo de 30 dias, após ter cessado a qualidade de sócio, sob pena de lhe continuarem a ser cobradas quotas.

Artigo 11.º

(Perda da qualidade de sócio da ARP)

Perdem a qualidade de sócios os polícias que:

1- Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional;

2- Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

3- Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direção do sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da receção do aviso;

4- Os sócios que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários;

5- Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 12.º

(Readmissão)

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes:

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no número 2, no número 3 e no número 4 do artigo anterior, a sua readmissão, implica, salvo decisão em contrário da direção devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

Artigo 13.º

(Direito de tendência e regulamentação)

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização

Aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito da ARP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicais.

O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

b) Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da ARP.

c) Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da ARP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista à realização de alguns fins estatutários desta.

d) Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

e) Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

f) Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia geral.

g) Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 14.º

(Deveres)

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:
a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da ARP;
b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam ações de formação sócio sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;
c) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático;
d) Pugnar a sua ação pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

CAPÍTULO V

Da quota

Artigo 15.º

(Quotizações)

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é de 6,00 € (seis euros).
2- O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.
3- A cobrança das quotas é efetuada:
a) Por desconto direto no vencimento por intermédio da direção nacional da PSP;
b) Por transferência bancária;
c) Excecionalmente, por entrega de quantia monetária nos serviços do sindicato.

Artigo 16.º

(Não pagamento das quotas)

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses estão impedidos de exercer os direitos previstos no número 1 ao número 9, do artigo 9.º do presente estatuto.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 17.º

(Poder disciplinar)

1- O poder disciplinar é exercido pela direção nacional, na pessoa do presidente o qual poderá delegar os seus poderes numa comissão de inquérito constituída para o efeito.
2- Da deliberação da direção nacional cabe recurso para a assembleia geral que decidirá em última instância.
3- O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.
4- O recurso é obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, exceto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.
5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não pode até decisão final, eleger e ser eleito.
6- É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

Artigo 18.º

(Das sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de:
a) Repreensão escrita;
b) Suspensão até 3 meses;
c) Expulsão, só em caso de grave violação dos deveres fundamentais.
2- Incorrem na sanção de repreensão escrita, os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º dos estatutos.
3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

a) Reincidam na infração prevista no número anterior;
b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;
d) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos sócios.
4- Nenhuma sanção é aplicada, sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 19.º

(Do processo disciplinar)

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares e tem a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos fatos da acusação.
2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará recibo no original, ou sendo impossível a entrega pessoal, é feita por meio de carta registada com aviso de receção.
3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada fato.
4- A decisão é obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 20.º

(Concessão dos meios de defesa)

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 21.º

(Do processo eleitoral)

1- Os corpos gerentes da ARP são eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo três meses de inscrição sindical.
2- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.
3- O exercício do direito de voto, é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações da ARP, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios, de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral, de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 22.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

1- Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.
2- A convocatória também deve ser divulgada nos locais de trabalho e pelos canais de comunicação disponíveis na ARP com a antecedência de 3 dias.
3- O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais, onde funcionarão as mesas de voto.
4- A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.
5- A direção, fixa a duração do mandato por quatro anos, podendo ser reeleita para mandatos sucessivos.

Artigo 23.º

(Organização do processo eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;
b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.
2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:
a) Verificar a regularidade das candidaturas;
b) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;
c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
d) Promover com a mesa da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto;
e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;
f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais bem como das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.
3- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á, uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.
Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:
a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;
b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.
4- A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais competem à direção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:
a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados nos canais próprios de comunicação da sede e delegações do sindicato (ARP) durante, pelo menos, 10 dias;
b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 24.º

(Processo de candidatura)

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, e local de trabalho, até 10 dias antes do ato eleitoral.
a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do número 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo;
b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita;
c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;
e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do ato eleitoral.
2- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega.
a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação;
b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de 24 horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.
3- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.
4- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações com 8 dias de antecedência sobre a realização do ato eleitoral.
5- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidos pelas listas para afixação.
6- Os boletins de voto serão editados pela ARP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;
b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

Artigo 25.º

(Mesas de voto)

1- Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada esquadra ou comando onde exerçam a sua atividade mais de 15 sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato ou em locais considerados mais convenientes:
a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;
b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8h00 às 19h00 no caso da sede e delegações.
2- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até 5 dias antes das eleições.
3- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.
4- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos números 1 e 3 até 3 dias antes das eleições.

Artigo 26.º

(Voto)

1- O voto é secreto.
2- Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto direto universal e secreto através das listas candidatas considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

Artigo 27.º

(Ata da assembleia eleitoral e recursos)

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da ata que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.
2- Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.
3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede da ARP.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

Da forma de obrigar e dos órgãos sociais

Artigo 28.º

(Forma de obrigar)

1- A ARP, obriga-se com uma assinatura, sendo obrigatoriamente a do presidente da direção, ou na sua falta, com a assinatura do vice-presidente da direção.
2- No caso de impossibilidade de assinatura pela presidente da direção e do vice-presidente da direção, a ARP obriga-se com a assinatura do tesoureiro da direção.

Artigo 29.º

(Órgãos)

1- São órgãos da ARP:
a) Direção nacional;

b) O departamento fiscal;
c) Assembleia geral;
d) Mesa da assembleia geral;
e) Departamento jurídico;
f) Departamento comunicação;
g) Delegações regionais.

2- Constituem corpos sociais da ARP os membros da direção nacional, os membros do departamento fiscal, os membros da mesa da assembleia geral, os membros dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira, os membros do departamento jurídico e membros do departamento da comunicação.

3- Para efeitos da lei e do presente estatuto da ARP, os corpos sociais descritos no número anterior, não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

Artigo 30.º

(Eleição dos corpos sociais)

1- Os membros dos corpos sociais definidos no número 2 do artigo 29.º, são submetidos a voto direto, secreto e universal, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

SECÇÃO B

Artigo 31.º

(Composição mesa da assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo da ARP.
a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos;
b) A mesa da assembleia geral é constituída por três membros para o desempenho, designadamente, do cargo de um presidente, um vice-presidente, um secretário.

2- O presidente da mesa da assembleia geral é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente e este por pelo secretário.

3- As deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

Artigo 32.º

(Competência da mesa da assembleia geral)

1- Compete à mesa da assembleia geral:
a) Convocar a assembleia geral;
b) Presidir à assembleia geral;
c) Elaborar atas da assembleia geral;
d) Despachar o expediente da assembleia geral;
e) Organizar e dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito como mesa eleitoral.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos da ARP.

3- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 33.º

(Competência da assembleia geral)

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos diretivos e necessariamente:
a) Definir as linhas fundamentais de atuação do sindicato;
b) Criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais;
c) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respetiva mesa e os membros dos órgãos da direção e do conselho fiscal;
d) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de ação para o exercício seguinte, bem como o

relatório e contas da gerência;

e) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a cisão e ou fusão do sindicato;

g) Autorizar a ARP a demandar os membros dos órgãos diretivos por factos praticados no exercício das suas funções;

h) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;

i) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;

j) Deliberar a extinção da ARP.

2- O *quorum* deliberativo é de maioria simples dos associados presentes, com exceção das deliberações sobre o constante nas alíneas *f)*, e, *j)* que exigem, respetivamente voto favorável de três quartos de todos os associados presentes e de todos os associados.

3- Os sócios honorários, não possuem poder de voto na assembleia geral, podendo, no entanto, estar presentes.

4- Em caso de destituição dos órgãos sociais, a assembleia geral, elegerá uma comissão de gestão pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá poderes de gestão corrente e procederá à instrução de novo processo eleitoral tendente à nova eleição dos corpos sociais no prazo de 30 dias.

Artigo 34.º

(Convocação da assembleia geral)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2- A assembleia geral deverá ser convocada com pelo menos dez dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3- A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objeto.

4- A convocatória da assembleia geral extraordinária, pode ser feita a pedido do presidente da direção da ARP, por requerimento de 25 % dos membros da direção ou a requerimento de pelo menos 20 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da receção do pedido ou requerimento.

5- As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objeto e antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 35.º

(Funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direção.

3- A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir, se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO C

Da direção

Artigo 36.º

(Constituição)

1- A direção é um órgão colegial de administração do sindicato e é constituída por: Um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário, um secretário adjunto, um presidente do departamento jurídico, um presidente da comunicação.

2- A direção da ARP, terá um mínimo de dez, até um máximo de trezentos dirigentes com o cargo de vogal na direção nacional.

3- Se algum dos membros da direção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direção designará qual dos membros o substitui.

4- Apenas os membros identificados no número 1 do presente artigo têm direito de voto nas reuniões da direção do sindicato.

Artigo 37.º

(Competência da direção da ARP)

1- Compete à direção gerir o sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

a) Garantir a efetivação dos direitos dos associados;

b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março do ano seguinte, à assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;

c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos nos termos da lei;

d) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do sindicato;

e) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;

f) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do sindicato;

g) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;

h) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;

i) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral, os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da ARP;

k) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho, e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, para as categorias hierárquicas dos polícias por elas abrangidos;

l) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais;

m) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

n) Criar comissões assessoras que considere necessárias;

o) Elaborar as atas das suas reuniões;

p) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

q) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2- A direção nacional, reúne ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Artigo 38.º

(Reuniões da direção e competência do presidente da direção da ARP)

1- A direção da ARP reúne sempre que necessário.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, sendo o voto do presidente fator de desempate, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

3- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito da ARP.

4- O presidente da direção, é órgão máximo da direção, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato e compete-lhe em especial:

a) Coordenar o funcionamento da direção;

b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;

c) Despachar os assuntos correntes ou de diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção.

5- Compete ao presidente, escolher entre o vice-presidente, secretário, tesoureiro ou outro dirigente da direção nacional que têm por função coadjuvar o presidente, aquele que o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 39.º

(Responsabilidade dos membros da direção)

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o número 1 deste artigo.

3- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

Do departamento fiscal

Artigo 40.º

(Constituição)

1- O departamento fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do sindicato e é constituído por: Um presidente; um vice-presidente; um secretário.

Artigo 41.º

(Convocação)

O departamento fiscal, reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direção.

Artigo 42.º

Competência do departamento fiscal da ARP

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto, incumbindo-lhe designadamente:

a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;

b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;

c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação;

d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria da ARP e das delegações;

e) Elaborar as atas das suas reuniões;

f) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para a ARP e que estejam no seu âmbito;

g) As deliberações do departamento fiscal são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

SECÇÃO E

Departamento jurídico da ARP

Artigo 43.º

Constituição e competências

1- O departamento jurídico é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O departamento jurídico organiza, estrutura e desenvolve todos os processos disciplinares no sindicato e propõe à direção a respetiva pena ou absolvição a ser deliberada em reunião conjunta da direção nacional.

3- Compete ao departamento jurídico a análise de toda a legislação policial e legal de interesse do sindicato e dos seus associados.

4- Representa a direção nos recursos, por parte dos associados, para a assembleia geral.

5- Coordena todos os departamentos jurídicos regionais na análise de casos jurídicos e caso não seja capaz de dar respostas e soluções para os problemas legais expostos, tem a obrigação de passar o caso para o advogado competente contratado pelo sindicato para as questões jurídico-legais.

6- As deliberações do departamento jurídico são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

SECÇÃO F

Departamento de comunicação

Artigo 44.º

Constituição e competências

1- O departamento de comunicação é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O departamento de comunicação é responsável pelos contactos com os órgãos de comunicação social, gestão dos comunicados e respostas do sindicato nas redes sociais, em conferências de imprensa, assim como a comunicação a nível nacional e a coordenação nacional dos departamentos regionais de comunicação.

3- Compete ao departamento de comunicação a gestão da página de *internet* do sindicato e a comunicação de todos os assuntos relevantes em termos comunicacionais à direção nacional.

4- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da ARP.

5- As deliberações do departamento de comunicação são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

SECÇÃO G

Secretaria da ARP

Artigo 45.º

Constituição e competências

1- A secretaria é composta pelo menos por um secretário e dois vogais.

2- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da ARP.

3- Compete à secretaria:

a) A organização de todos os documentos logísticos e administrativos do sindicato;

b) A gestão da base de dados dos sócios, o envio e a receção da correspondência do sindicato para os associados e para outras entidades;

c) Coordenar as secretarias regionais e realizar a manutenção e atualização de todos os documentos e dados dos sócios ao nível nacional.

4- A secretaria tem ainda por funções redigir as atas das reuniões da direção e apresentá-las nas reuniões seguintes para serem lidas, achadas conforme ou retificadas.

5- Nos termos dos presentes estatutos, pode ser contratado pessoal para exercer funções na secretaria, nomeadamente para exercer funções de secretaria como elaboração, reencaminhamento e expedição de correspondência ou redação de atas das reuniões dos vários departamentos nacionais.

CAPÍTULO IX

(Organização regional e delegados sindicais)

SECÇÃO A

Delegações regionais

Artigo 46.º

(Descentralização regional)

1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o sindicato poderá compreender delegações regionais.

2- As delegações regionais são constituídas pelos sócios da ARP, por proposta da direção.

3- As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direção, no âmbito da dinamização sindical e da respetiva negociação coletiva.

Artigo 47.º

(Critérios de implantação das delegações regionais)

1- As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no Continente e nos municípios das Regiões Autónomas, podendo também, ter âmbito concelhio ou inter-concelhio.

2- A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência da assembleia geral, sob proposta da direção ou da maioria dos sócios.

Artigo 48.º

(Fins das delegações regionais)

As delegações têm por finalidade:

a) Constituírem, no seu âmbito, polos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do sindicato e na observância dos princípios estatutários;

b) Detetar e transmitir aos órgãos gerentes do sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e ação sindical, para o seu aprofundamento e resolução;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos sociais do sindicato proferida no âmbito da sua competência;

d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;

e) Acompanhar a atuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 49.º

(Órgãos das delegações regionais da ARP)

São órgãos das delegações:

a) A assembleia de delegação;

b) O secretariado de delegação;

c) As assembleias de delegados sindicais.

Artigo 50.º

(Composição da assembleia de delegação)

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respetivo.

Artigo 51.º

(Competência da assembleia de delegação)

Compete à assembleia de delegação:

a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;

b) Deliberar sobre assuntos de interesse direto específico dos seus associados.

Artigo 52.º

(Convocação da assembleia de delegação regional da ARP)

1- A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional, nos seguintes casos:

a) A requerimento da direção do sindicato;

b) A requerimento do secretariado da delegação.

2- No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 53.º

(Funcionamento da assembleia de delegação)

1- O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

2- A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número de sócios da respetiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 54.º

(Secretariado da delegação regional da ARP)

1- O órgão executivo da delegação é o secretariado composto por três membros, o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação e um secretário.

2- O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respetivo órgão de base por maioria simples por sufrágio direto, secreto e universal de listas completas.

3- O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4- Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respetivas funções.

5- O presidente da delegação regional será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6- Os membros dos corpos sociais da ARP, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional.

Artigo 55.º

(Competência do secretariado da delegação da ARP)

Compete ao secretariado da delegação:

a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Enviar à direção a proposta de novos associados;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respetivo secretário coordenador, e das reuniões de delegados sindicais da delegação;

e) Elaborar e manter atualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;

f) Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela delegação diretamente e através dos delegados sindicais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato;

j) Organizar, no respetivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do sindicato;

k) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo nos cinco dias subsequentes, à direção do sindicato;

l) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;

m) Representar a delegação ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direção, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 56.º

(Das despesas das delegações regionais)

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

Artigo 57.º

(Comissões provisórias)

1- Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder quarenta e cinco dias.

2- As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de vinte associados da delegação.

3- A eleição será feita por maioria simples por sufrágio direto e secreto.

4- No caso de graves irregularidades, poderá a direção proceder à demissão do secretariado de delegação.

5- No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de atuar sem que tenha sido acionado o mecanismo de substituição previsto no número 1, a direção nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

6- Quando os corpos sociais forem destituídos, será nomeada uma comissão provisória, constituída por 6 associados, cujo mandato não poderá exceder sessenta dias.

SECÇÃO B

Delegados sindicais

Artigo 58.º

(Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais da ARP)

1- Os delegados sindicais são sócios da ARP que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, e na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direção, de acordo com a lei vigente.

3- Os delegados sindicais no local de trabalho, ou na zona geográfica far-se-á através de eleição por sufrágio direto e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição.

a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6- O resultado da eleição será comunicado à direção através da ata que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7- A direção deverá comunicar, à respetiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais, e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 59.º

(Funções dos delegados sindicais)

1- São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na zona geográfica a direção da ARP;

b) Ser o elo entre a ARP e os sócios e entre estes e aquele;

c) Zelar pelo cumprimento da legislação devendo informar a direção da ARP das irregularidades verificadas;

d) Informar da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações da ARP, cheguem a todos os polícias da respetiva zona geográfica;

e) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

f) Estimular a participação ativa dos polícias na vida sindical;

g) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;

h) Fiscalizar na respetiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

i) Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais.

Artigo 60.º

(Reunião de delegados sindicais da ARP)

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado, quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

Artigo 61.º

(Suspensão de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividade pela direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais compete à direção promover a eleição dos respetivos substitutos.

CAPÍTULO X

Do regime financeiro da ARP

Artigo 62.º

(Constituição de fundos, aplicação e controlo)

1- Constituem fundos do sindicato:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatuário;

d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do sindicato ARP

Artigo 63.º

(Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação)

1- Só é possível a integração ou fusão da ARP com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública:

a) A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia geral;

b) A extinção ou dissolução da ARP só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

2- No caso de dissolução a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

a) Para o efeito, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária;

b) A comissão liquidatária, procederá à respetiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei e notificará os sócios do resultado da mesma.

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação, interpretação, pareceres e entrada em vigor

Artigo 64.º

(Revisão e revogação dos estatutos)

Os estatutos da ARP podem ser revistos em qualquer altura, pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 65.º

(Interpretação e pareceres do presente estatuto)

1- A ARP é o autor e proprietário intelectual do presente estatuto, sendo que apenas o sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas de interpretação que possam existir sobre o mesmo.

2- Não são autorizadas as elaborações de interpretações ou pareceres ao presente estatuto efetuadas por entidades externas à ARP, de entre as quais se destacam o Ministério da Administração Interna e a Direção Nacional da PSP.

3- As restrições mencionadas no número anterior não se aplicam ao Ministério Público.

4- Quaisquer necessidades de esclarecimentos ou pareceres sobre o presente estatuto deverão ser solicitadas ao presidente da direção da ARP, que no prazo de 30 dias, prestará a informação necessária.

5- Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Artigo 66.º

(Entrada em vigor)

As alterações aos estatutos só produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

ANEXO 1

Símbolo ARP

ANEXO 2

Bandeira ARP

Registado em 11 de março de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical dos Profissionais de Inspecção Tributária e Aduaneira - APIT - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de outubro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017.

(…)

Artigo 10.º

1- Os órgãos da Associação Sindical dos Profissionais de Inspecção Tributária e Aduaneira - APIT, são eleitos em assembleia-geral, por sufrágio universal e directo, para o exercício de mandatos de quatro anos, sendo reelegíveis por cinco mandatos sucessivos.

2- Constituem órgãos da associação, a assembleia-geral, a direção, o conselho fiscal, o congresso nacional e o conselho nacional.

(…)

Artigo 14.º

1- A assembleia-geral destinada à aprovação das contas e balanço do ano anterior, deve ser convocada para reunir em sessão ordinária até 31 de março de cada ano e a destinada à aprovação do plano e do orçamento do ano subsequente, deve ser convocada para reunir em sessão ordinária até 31 de dezembro do ano anterior àquele a que o orçamento e o plano se apliquem.

(…)

Artigo 16.º

(…)

3- A assembleia-geral pode reunir-se sob a forma presencial ou sob a forma híbrida (presencial e por transmissão *online*), constando a informação sob o formato da mesma da correspondente convocatória.

(…)

Artigo 18.º

1- (…)

d) Qualquer alteração ao número 3 do artigo 1.º dos presentes estatutos implica a aprovação de, pelo menos, dois terços dos votos dos associados da APIT presentes na assembleia-geral.

2- São permitidos os votos realizados online, em assembleias-gerais realizadas sob o formato híbrido (garantindo-se a correta identificação do associado), mas não os votos por correspondência nem os votos por procuração.

Artigo 20.º

(…)

4- O presidente da mesa da assembleia-geral pode participar nas reuniões da direção, a convite desta, mas não tendo direito a voto.

Artigo 25.º

(…)

4- O presidente do conselho fiscal pode participar nas reuniões da direção, a convite desta, mas não tendo direito a voto.

Artigo 27.º

(…)

3- O congresso nacional reúne ordinariamente de 2 em 2 anos (alternando com a realização de congresso internacional), sendo convocado e presidido pelo presidente da mesa da assembleia-geral, podendo ser substituído nessa função pelo vice-presidente da mesa da assembleia-geral ou pelo presidente do conselho nacional.

(…)

Artigo 28.º

1- O conselho nacional é um órgão meramente consultivo, sem qualquer poder executivo, que aconselha a direção na definição das linhas gerais de atuação da associação.

2- O conselho nacional é composto pelos associados eleitos para a mesa da assembleia-geral, direção, conselho fiscal, delegados sindicais e membros de outros órgãos que venham a ser criados internamente.

3- O conselho nacional é presidido por associado de entre os delegados sindicais, a eleger em reunião deste órgão (por votação secreta, e sob proposta própria dos interessados), sendo eleito pelo período de 2 (dois) anos, e reelegível por 2 (dois) mandatos consecutivos.

4- O conselho nacional reúne ordinariamente de forma semestral, sempre que possível de forma descentralizada, e preferencialmente de forma virtual, sendo convocado pelo associado que presida a este órgão.

5- O conselho nacional pode realizar-se noutros momentos, e nesses casos obrigatoriamente de forma virtual, sempre através de convocatória conjunta da direção com o associado que presida a este órgão.

6- O regulamento de funcionamento interno deste órgão (e as alterações que se mostrem devidas) será proposto, debatido, votado (votação secreta) e aprovado (por maioria simples), em reunião do órgão.

7- O presidente do conselho nacional pode participar nas reuniões da direção, a convite desta, mas não tendo direito a voto.

Artigo 32.º

(…)

2- O ato eleitoral deverá ser agendado para uma data não inferior a 30 (trinta) dias nem superior a 60 (sessenta) dias relativamente ao termo do mandato dos órgãos dirigentes em exercício.

Artigo 38.º

Nas assembleias eleitorais é permitido o voto eletrónico, mas não o voto por procuração nem o voto por correspondência.

Regulamento de Inscrições e Quotizações

Artigo 7.º

(…)

2- A quota mensal é fixada em 0,90 % da remuneração base mensal bruta, ou, para os associados aposentados, em 0,90 % da pensão de aposentação bruta, com o valor mínimo de 15,00 € (quinze euros), sendo a mesma obrigatoriamente paga por débito em vencimento ou aposentação (com exceção dos casos previstos nos números 5 e 6 do artigo 47.º dos estatutos).

3- Os valores e percentagens referidos no ponto 2 deste artigo entram em vigor no mês seguinte à publicação das alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Regulamento Eleitoral

Artigo 2.º

(…)

4- O direito de voto pode ser exercido presencialmente ou por voto eletrónico.

(…)

Artigo 22.º

(*Revogado.*)

Registado em 12 de março de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores no Estrangeiro - SPE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de fevereiro de 2024 para o mandato de três anos.

Bruno Maurício Monteiro da Silva	Presidente
Joana Maria Sousa Caeiro Marmelo	Vice-presidente
Maria Glória Sousa Cardoso	Tesoureira
Sérgio Filipe Oliveira Alves	Vogal
Teresa Manuela Figueiredo Barreiros	Vogal
Maria Helena Fernandes Barreto	Vogal
Marlene Amorim Marques	Vogal
Maria Helena Bivar de Matos e Silva Anken	Vogal
Sílvia Andreia Sampaio Vilela	Vogal
Renato Maciel da Silva Magalhães	Vogal
Maria Virgínia de Sousa Martins	Vogal
Ana Rita Gomes Roque	Vogal
Cátia Isabel Cardoso da Silva	Vogal

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleita em 5 de abril de 2022, para o mandato de quatro anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, foram efetuadas as seguintes substituições:

Presidente - Paulo Manso substituído por Jorge Alves.
Vice-presidente - Jorge Alves substituído por Ricardo Medina.
1.º secretário - Ricardo Medina substituído por Paulo Gomes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 28 de fevereiro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Francisca Maria Ribeiro Matos.
Jorge Alexandre de Sá Eusébio.
Luís Manuel de Morais Teixeira.
Maria João Miranda Pereira.
Pedro Sousa Pereira.

Suplentes:

André Coelho de Sá.
Fernando Carneiro.
Paula Alexandra de Lima.

Registado em 11 de março de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de junho de 2022 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

José António Ruivo Duarte Lemos é substituído por David Manuel Rodrigues dos Santos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Lisboa) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de março de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 12 de junho de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo identificada o ato eleitoral vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA.
Morada: Estr. 5 de junho, 2785-155 São Domingos de Rana.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Schreiber Foods Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de março de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Schreiber Foods Portugal, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.as a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa, Schreiber Foods Portugal, SA, no dia 3 de junho, conforme convocatória anexa.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de março de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.da

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 11 de junho de 2024, irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.da
Morada: Rua Francisco Pombo Sobrinho, 26, 2560-112 Ponte do Rol.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Amorim Cork Composites, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Cork Composites, SA, realizada em 9 de fevereiro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 40, de 29 de outubro de 2023.

Efetivo:

Armando de Jesus Guimbra.
Delfim Pereira da Costa.
Manuel Fernando Dias Martins.
Paulo Sérgio Andrade Simões.
Vítor Manuel Pereira Pinto.

Suplentes:

Ricardo Manuel Alves Teixeira.
José Luís Moreira Mendes.
Daniel Santos Gomes.
José Manuel Pereira Silva Cardoso.
Ricardo Jorge Silva Oliveira.

Registado em 8 de março de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 165 do livro n.º 1.