

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global 4
- Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras 47
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 50
- Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado 92
- Acordo de empresa entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra 117
- Acordo de empresa entre a AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras 120
- Acordo de empresa entre a Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras 124
- Acordo de adesão entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro 130

JURISPRUDÊNCIA

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Revista n.º 4624/21.4T8GMR.L1.S1 - Declara a nulidade da cláusula 115.^a do acordo coletivo de trabalho para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, na parte em que dispõe no sentido de deixar de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF a cláusula 23.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores daquele ACT e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008 132

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração 139

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP - Eleição 141

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA - Eleição 142
- Stellantis & You Portugal, SA (anteriormente denominada PSAR Portugal, SA) - Eleição 144
- Banco Comercial Português, SA - Eleição 145

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- MAI AMBIENTE, EM - Alteração 146

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Continental Advanced Antenna, Sociedade Unipessoal L.^{da} - Eleição 147
- Empresa do Diário do Minho, L.^{da} - Eleição 148
- Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição 149
- Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Eleição 150

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

- CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 151
- 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES 152
- 5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES 162

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global

CCT entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho abrange as empresas do comércio a retalho: Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 47112 - Rev3); Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares (CAE 47191- Rev 3); Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (47192 - Rev 3); Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados (CAE 47210 - Rev 3); Comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados (CAE 47220 - Rev 3); Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados (CAE 47230 - Rev 3); Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47240 - Rev 3); Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados (CAE 47250 - Rev 3); Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados (CAE 47260 - Rev 3); Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados (CAE 47291 - Rev 3); outro, Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47292); Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47293 - Rev 3); Comércio a retalho de artigos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados (CAE 47740 - Rev 3); Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimentos especializados (CAE 47750 - Rev 3); Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados (CAE 47510 - Rev 3); Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados (CAE 47711 - Rev 3); Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados (CAE 47712 - Rev 3); Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados (CAE 47721 - Rev 3); Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimentos especializados (CAE 47722 - Rev 3); Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados (CAE 47591 - Rev 3); Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47592 - Rev 3); Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47530 - Rev 3); Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e., em estabelecimentos especializados (CAE 47593 - Rev 3); Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados (CAE 47430); Comércio a retalho de electrodomésticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47540 - Rev 3); Comércio a re-

talho de discos, CD, DVD, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47630 - Rev 3); Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados (CAE 47521 - Rev 3); Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47522 - Rev 3); Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47523 - Rev 3); Comércio a retalho de livros, em estabelecimentos especializados (CAE 47610 - Rev 3); Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47620 - Rev 3); Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47410); Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados (CAE 47781 - Rev 3); Comércio a retalho de material óptico, fotografico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados (CAE 47782 - Rev 3); Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, em estabelecimentos especializados (CAE 47770 - Rev 3); Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados (CAE 47650 - Rev 3); Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47784 - Rev 3); Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e laser, em estabelecimentos especializados (CAE 47640 - Rev 3); Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados (CAE 47761 - Rev 3); Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47783 - Rev 3); Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados (CAE 47420 - Rev 3); Comércio a retalho de animais de companhia e respectivos alimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47762 - Rev 3); Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados (CAE 47790 - Rev 3); Comércio a retalho por correspondência ou via *internet* (CAE 47910 - Rev 3); Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco (CAE 47810 - Rev 3); Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares (CAE 47820 - Rev 3); Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos (CAE 47890 - Rev 3); Comércio a retalho por outros métodos, não efectuado em estabelecimentos, bancas, feiras ou unidades móveis de venda (CAE 47990 - Rev 3); Reparação de electrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim (CAE 95220 - Rev 3); Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares (CAE 95210 - Rev 3); Reparação de relógios e de artigos de joalheria (CAE 95250 - Rev 3) e Reparação de equipamentos de comunicação (CAE 95120 - Rev 3); Reparação de outros bens de usos pessoal e doméstico (CAE 95290 - Rev 3); prestadores de serviços (CAE classes 4110, 6810, 6831, 6832, 8110, 7711, 7712, 7731, 7732, 7733, 7739, 7721, 7722, 7735, 7729, 6202, 5821, 5829, 6201, 6209, 6203, 6311, 5811, 5812, 5813, 5814, 5819, 5829, 6010, 6020, 6311, 6312, 9511, 3312, 6209, 6920, 7320, 7021, 7490, 8560, 7022, 7111, 7420, 7112, 7311, 7810, 7820, 7830, 8010, 8020, 8030, 8121, 8122, 8129, 8292, 7430, 8211, 8219, 8299, 8220, 8230, 5920, 6399, 7410, 7740, 8291, 9601, 9602, 9603, 9604, 8690, 9313, 9609); filiados na ACIFF - Associação Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional, e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A presente convenção aplica-se também à actividade de comércio por grosso (CAE divisões 45 e 46), desde que, para as mesmas não existam associações e convenções específicas.

2-O presente CCTV abrange todo o distrito de Coimbra.

3-O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade 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 na associação outorgante reúnam as condições para essa filiação.

5- Este CCTV abrange 1651 empresas e 5640 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1-O presente CCTV entra em vigor nos termos legais, e tem uma vigência de 12 meses, renovando-se por iguais períodos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistos anualmente.

Cláusula 3.^a

(Denúncia e revisão)

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

2- Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhada de proposta de alteração.

3- A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

4- A contraproposta incluirá resposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações devem iniciar-se nos 15 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições mínimas de admissão)

1- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos;

Exceptuam-se:

- Contínuos, porteiros, motoristas e técnicos de vendas - 18 anos;
- Cobradores, vigilantes - 21 anos.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1 só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham as habilitações mínimas legais.

3- As habilitações referidas nos números anteriores, não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

4- Trabalhadores do comércio:

Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro ajudante.

4.1- Trabalhadores de armazém:

São admitidos com a categoria de praticantes os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

4.2- Marceneiros, carpinteiros e metalúrgicos:

a) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores que sejam admitidos com curso de formação profissional nas escolas técnicas do ensino oficial, particular ou equiparado.

4.3- Electricistas:

a) São admitidos como aprendizes os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive e aqueles que embora maiores de 17 anos não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;

b) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão durante pelo menos 7 anos de efectivo serviço;

c) A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores, deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato e ainda pela carteira profissional passada pelo respectivo sindicato.

4.4 - Técnicos de desenho:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional com vista ao exercício das categorias previstas na presente convenção serão classificados como tirocinantes conforme possuam ou não o curso industrial, curso equivalente, ou curso de formação profissional.

4.5 - Rodoviários:

Os motoristas têm de, obrigatoriamente, possuir a carta de condução profissional.

Cláusula 5.^a**(Trabalho a tempo parcial)**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho inferior ao tempo completo normal de trabalho.

2- Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses.

3- Na admissão de trabalhadores a tempo parcial, gozarão de preferência os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior;

4- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista no anexo III deste CCTV em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito às outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste CCTV na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

6- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto neste CCTV, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

7- O contrato de trabalho a tempo parcial deverá revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar original.

Do referido contrato deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos:

- Identificação das partes;
- Indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho ao tempo completo;
- Categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- Local de trabalho;
- Retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo.

8- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a sua entidade patronal.

9- Aos trabalhadores admitidos a tempo parcial serão obrigatoriamente aplicadas todas as disposições do presente CCTV, com as correctas e devidas adaptações.

Cláusula 6.^a**(Período experimental)**

1- Nos contratos a termo vigorará o seguinte regime:

a) Durante os primeiros trinta dias de execução do contrato, qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização;

b) O prazo previsto na alínea anterior é reduzido a 15 dias, no caso de o contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Nos contratos por tempo indeterminado vigorará o seguinte regime:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;

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

3-

a) Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental;

b) O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Não há lugar a período experimental sempre que empregador e trabalhador dele prescindam por escrito e ainda, sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessamelhores condições de trabalho ou remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5- Em casos devidamente fundamentados poderão ser estabelecidos no contrato períodos experimentais diversos dos referidos.

6- Tendo o período experimental ter durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos acima previstos, a entidade patronal tem de dar um aviso prévio de 7 dias, e nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 120 dias tal aviso será de 15 dias.

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias, após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato.

3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos e para os efeitos do número 1 desta cláusula se verificarem vagas nas categorias da sua profissão ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnem as condições necessárias.

Cláusula 8.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusivas ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constante do anexo II.

2- Não poderá existir um trabalhador com categoria de caixeiro/operador ajudante sem que no estabelecimento exista quem exerça funções correspondentes às atribuídas à categoria de caixeiro/operador.

Cláusula 9.^a

(Promoções obrigatórias)

A - Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 7.^a e seguintes:

1- Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro até quatro anos e operador, até quatro anos respectivamente;

2- Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade e caso não possuam as habilitações literárias mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório, serão promovidos a contínuos;

3- Os estagiários para escriturário, logo que completem dois anos naquela categoria, ascenderão a escriturário até três anos;

4- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

B - Restantes sectores profissionais

1- Técnicos de desenho

O período máximo de tirocínio é de dois anos findos os quais são os trabalhadores promovidos às respectivas categorias superiores.

2- Electricistas e técnicos de rádio e televisão

Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes admitidos com mais de dezasseis e menos de 18 anos de idade passarão à categoria de ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de dezoito anos de idade passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

e) Os trabalhadores electricistas maiores de dezoito anos que provem ter frequentado com aproveitamento os cursos industriais de ramo eléctrico terão pelo menos, a categoria de ajudante do 2.º ano;

f) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do centro de emprego terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período;

g) Os trabalhadores electricistas com dezoito ou mais anos de idade diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os

cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º período;

h) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

3- Metalúrgicos

3.1- Nas categorias de soldador, lubrificador, montador de estruturas metálicas ligeiras, entregador de ferramentas, materiais e produtos e cortador ou serrador de materiais não haverá período de aprendizagem;

3.2- O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

4- Vestuário

A costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureira especializado(a), bordadora especializada e oficial especializado(a) logo que completem quatro anos de permanência na categoria.

5- Trabalhadores em carnes:

a) O 2.º oficial será promovido a 1.º oficial logo que complete 4 anos na categoria;

b) O ajudante será promovido a 2.º oficial logo que complete 2 anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade;

c) O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

6- Trabalhadores de hotelaria

a) Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses;

b) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.º grau da categoria respectiva;

c) As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores;

d) Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

7- Trabalhadores de panificação

a) Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

b) Para os efeitos da alínea anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:

1.º- Competência profissional;

2.º- Antiguidade.

c) Para os efeitos da alínea anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores, ou, na falta desta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais.

8- Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classe de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

9- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

10- Os trabalhadores que terminem com aproveitamento cursos de formação profissional definidos, anualmente, pela comissão paritária e promovidos por entidades reconhecidas por esta, terão direito, numa só vez, a:

a) Promoção imediata ao nível superior se a categoria profissional tiver acesso obrigatório;

b) Remuneração imediata pelo nível salarial superior se a sua categoria profissional não tiver acesso obrigatório.

CAPÍTULO III

Retribuição e prestação de trabalho

Cláusula 10.ª

(Retribuições certas mínimas)

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2-

a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV, do referido anexo;

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo;

c) Aos trabalhadores chefe de vendas com a categoria de técnico de vendas que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível II do referido anexo;

d) O disposto nas alíneas b) e c) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3- O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo o Rm o valor da remuneração mensal e o n o período normal de trabalho semanal.

4- Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,36 do preço de um litro da gasolina utilizada por cada km percorrido.

5- As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

6- Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 26,00 €.

7- Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

8- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 5,50 € em numerário, por cada dia completo de trabalho.

9- Aos trabalhadores que até 31 de dezembro de 2008 que auferam, por força do trabalho prestado ao sábado de tarde, um subsídio de alimentação especial de 7,65 € mantê-lo-ão, os trabalhadores que a partir daquela data prestem trabalho ao sábado de tarde usufruíram do subsídio de refeição nos termos previstos no número anterior.

10- Diuturnidades:

a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de 17,70 € por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de 5 diuturnidades;

b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores;

c) No caso de o trabalhador se encontrar já abrangido pelo sistema de diuturnidades por força da regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável:

1) As diuturnidades vencidas contam para o limite fixado na parte final da alínea a), mantendo-se inalterado o seu montante;

2) O tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do vencimento da última diuturnidade.

d) Tratando-se de primeira aplicação do regime de diuturnidades, a permanência na mesma categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, ainda que aquela permanência seja superior a três anos.

Cláusula 11.^a

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

Quando um trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 12.^a**(Substituições temporárias)**

1-O trabalhador que substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2-No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 38.^a e durar mais de 9 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 13.^a**(Apoio por apreensão de licença de condução)**

1- A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa do trabalhador.

Cláusula 14.^a**(Deslocações - Princípios gerais)**

1- Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 30 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo no serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada km percorrido 0,36 do preço de um litro da gasolina utilizada que vigorar. (O disposto neste número não se aplica aos trabalhadores cujo regime se encontra previsto no número 4 da cláusula 10.^a).

5- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

Cláusula 15.^a**(Pequenas deslocações)**

Os trabalhadores além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Nas empresas instaladoras eléctricas os trabalhadores terão direito ao pagamento das refeições a que houver lugar, desde que a deslocação se opere para fora do concelho onde está sediada a empresa.

Cláusula 16.^a**(Grandes deslocações no Continente)**

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no Continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 3,60 € nas deslocações em que a ida e o regresso se verificarem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de 5,05 € quando a ida e o regresso não se verificarem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique respectivamente, depois das vinte e duas horas ou depois das três horas desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 17.^a**(Grandes deslocações fora do Continente)**

1- Em todas as grandes deslocações fora do Continente os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de 12 horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedem o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de 10,70 € para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 18.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

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

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

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

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação da suspensão ou da cessação referidas.

Cláusula 19.^a**(Horário de trabalho)**

1- O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2-

a) O período normal de trabalho referido no número 1 pode ser definido em termos médios de quatro meses, caso em que o limite diário fixado no mesmo número pode ser aumentado até um máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas;

b) O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder 50 horas em média num período de dois meses.

3- A definição do horário de trabalho de cada trabalhador compete ao empregador dentro dos condicionamentos legais.

4- A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

5- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo. Tal garantia não é aplicável em casos de acréscimo de actividade, decorrentes de situações turísticas ou de sazonalidade, caso em que é garantido ao trabalhador um descanso acrescido relativamente ao normal e equivalente ao não gozado, a ser usufruído no prazo máximo de 30 dias.

6- Por acordo escrito, a enviar à Inspeção Geral de Trabalho, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações legalmente previstas. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho receberão mensalmente um acréscimo de 25 % ao seu salário base.

7- Nos meses de dezembro e da Páscoa ou em épocas de especial interesse turístico poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo V.

Cláusula 20.^a**(Descanso semanal)**

- 1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.
- 2- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal.

Cláusula 21.^a**(Trabalho suplementar)**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número 2 da cláusula 19.^a

2- Será permitida a realização de trabalho suplementar nos casos a seguir indicados:

a) Por motivo de balanço e até limite de 30 dias em cada ano, pode o período normal de trabalho ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22h30, com intervalo mínimo de 30 minutos, para descanso antes do início daquele prolongamento;

b) Quando as empresas tenham de fazer face a um acréscimo temporário de trabalho que não justifique a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo;

c) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

d) Quando se mostrar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;

3- Não se compreende na noção do trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) O trabalho prestado nos sábados de dezembro;

b) A tolerância de 15 minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;

e) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho;

f) Por período de tempo, no máximo de uma hora, a compensar com tempo de descanso.

4- Os trabalhadores poderão escusar-se a prestar trabalho suplementar em casos imprescindíveis e justificáveis.

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

a) No caso de micro, pequena e média empresa a duzentas horas por ano;

b) No caso de grande empresa a cento e cinquenta horas por ano;

c) Duas horas por dia normal de trabalho;

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

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

6- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar. O registo referido, onde deve constar a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

Cláusula 22.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na primeira hora e 75 % nas horas seguintes, se o trabalho suplementar for efectuado durante o período diurno;

b) 100 % se for efectuado durante o período nocturno.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, ao trabalhador deverá ser pago pela entidade patronal uma refeição mediante apresentação de recibo,

3- Desde que, o trabalho suplementar termine a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas decorrentes.

4- O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

Cláusula 23.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Duração de férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

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

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

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

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, sendo certo que, nessa hipótese, não pode resultar, para o trabalhador, o direito ou o gozo de um período de férias superior a trinta dias úteis no mesmo ano civil.

6- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias para o caso do trabalhador não ter qualquer falta ou de ter apenas uma falta justificada de um dia ou duas de meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas justificadas de um dia ou quatro de meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas justificadas de um dia ou seis de meios-dias.

7- Para efeitos do número anterior, poderá a entidade patronal proceder ao somatório de menores períodos de ausência do trabalhador.

8- Ainda para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas injustificadas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

9- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 25.^a

(Marcação de férias)

1- O período de férias é marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à entidade patronal marcar as férias para o período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- O disposto no número anterior não se aplica às micro-empresas.

4- As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia feriado.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre entidade patronal e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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 nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de férias)

1-As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início do gozo do maior período de férias, um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

2-Para o efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias quer do respectivo subsídio, dos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efectivo nos últimos doze meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 27.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

2-No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após 3 meses de prestação efectiva de serviço.

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

Cláusula 28.^a

(Férias e serviço militar ou cívico)

1 - O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico, gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2-Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio. No ano de regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

Cláusula 29.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1-Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2-Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3-O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 30.^a

(Feriados)

1-São para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

- Feriado municipal da localidade;
- Terça-Feira de Carnaval.

2-Os feriados obrigatórios são:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (Festa móvel);
- 10 de Junho;

- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

3-O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

Cláusula 31.^a

(Retribuição de Trabalho em dias de descanso e feriados)

1-O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2-Aplica-se ao trabalho nos feriados o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 32.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação especial o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação a data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço. Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

4- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

6- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

7- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 33.^a

(Definição de faltas)

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês se não forem justificadas e serão consideradas como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3- Ao trabalhador que se apresente ao serviço com atraso inferior a 30 minutos em relação à hora do início ou reinício do trabalho não poderá ser recusada a prestação do trabalho, mas o período de atraso poderá ser descontado na retribuição.

4- Caso o trabalhador não justifique o atraso, se este tiver sido superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a prestação de trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 34.^a**(Tipo 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 de cônjuge, parentes ou afins, nos termos do Código do Trabalho;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente de doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - i) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 35.^a**(Efeitos das faltas não justificadas)**

- 1- As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição.
- 2- O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.
- 3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
 - b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea i) da cláusula 36.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 2- No caso previsto na alínea g) do número 2 da cláusula 35.^a, aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 36.^a**(Efeitos das faltas no direito a férias)**

- 1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 37.^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 dez dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido por forma escrita, 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 rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido no número 3 da cláusula 47.^a
- 5- A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

2- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

(Formas de cessação)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa;
- g) Inadaptação do trabalhador.

Cláusula 40.^a

(Revogação por acordo das partes)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4- No prazo de dois dias a contar da data da assinatura do documento referido no número dois, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5- No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á por carta registada com aviso de recepção, no dia útil, subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6- A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7- Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação de contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector do trabalho.

8- No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos números 4 a 6.

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou da empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 42.^a

(Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3- Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 43.^a

(Inadaptação)

A entidade patronal, nos termos legais, pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador ao posto do trabalho.

Cláusula 44.^a

(Justa causa)

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa do despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

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, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 45.^a

(Processo)

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7- Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8- A suspensão nos termos da lei, só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9- O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos do Código do Trabalho.

11- Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 aplica-se o disposto no artigo 358.º do Código do Trabalho.

Cláusula 46.^a

(Nulidade do despedimento)

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da 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 carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5- 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 não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

Cláusula 47.^a

(Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, sem prejuízo do disposto na cláusula 50.^a

Cláusula 48.^a

(Rescisão sem aviso prévio)

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b)* Falta culposa de pagamento pontual de retribuição, na forma devida;
- c)* Violação culposa das garantias legais e 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 do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas *b)* a *f)* do número 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 46.

Cláusula 49.^a

(Responsabilidade civil ou penal)

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 referida cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 50.^a

(Acção de indemnização por falta de aviso prévio)

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número 3 da cláusula 47.^a, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 51.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a)* Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b)* Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c)* Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d)* Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e)* Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato ou na lei;
- f)* Prestar aos sindicatos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g)* Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h)* Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i)* Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- j)* Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes quanto possível a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados, pelo trabalhador logo que possível, os horários dos exames e das aulas podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do trabalhador;
- k)* Fornecer aos trabalhadores de panificação, semanalmente um fato de trabalho lavado e em boas condições de utilização.

Cláusula 52.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres do trabalhador:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Não praticar conscientemente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeite ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- e) Zelar pela conservação e bom estado do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e convencionais aplicáveis;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos companheiros impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

Cláusula 53.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1- É proibido à entidade patronal :

- a) 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;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obstar, e injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou em convenção aplicável;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes, ou quando haja acordo;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- i) 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 entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de o rescindir com justa causa, de acordo com o preceituado nesta convenção colectiva.

Cláusula 54.^a**(Transferência do trabalhador)**

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da legislação geral aplicável.

Cláusula 55.^a**(Transmissão do estabelecimento)**

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2-O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3-Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, que devem reclamar os seus créditos.

4-Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas no número 3 da cláusula 46.^a

Cláusula 56.^a

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso da entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, quanto a indemnizações, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

Cláusula 57.^a

(Quotizações sindicais)

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações, deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução desde que haja acordo para o efeito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

CAPÍTULO VII

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 58.^a

(Princípios gerais)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 59.^a

(Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 60.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1-Com ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2-As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

Cláusula 61.^a

(Comunicação das reuniões)

1- Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 62.^a

(Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais)

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2- Nas empresas em que o número de 5 delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais que um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 63.^a

(Local para o exercício das funções dos delegados sindicais)

1- Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

(Afixação e distribuição de documentos)

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

Cláusula 65.^a

(Créditos dos delegados sindicais)

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de dezoito horas por mês.

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

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

Cláusula 66.^a

(Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos)

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 67.^a

(Transferência de delegados sindicais)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 68.^a

(Despedimento de delegados sindicais)

1-O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2-Não se provando justa causa de despedimento aplicar-se-á o disposto no número 6 do artigo 410.º do Código do Trabalho.

Cláusula 69.^a

(Identificação dos delegados sindicais)

1-A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2-O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 70.^a

(Protecção na maternidade e paternidade)

1-Para efeitos do regime de protecção 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 omissivo, 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.

3-Licença parental inicial:

a) 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;

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea anterior;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

4- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista na alínea anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

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

II) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;

III) Decisão conjunta dos pais.

5- Dispensas para consultas, amamentação e aleitação:

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

b) O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais;

c) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal;

d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;

e) As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

6- Adopção:

a) Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção;

b) Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 71.^a

(Direitos especiais dos menores)

1- Os menores de 18 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 72.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que, tendo dado cumprimento ao dever de informação previsto no artigo 94.º do Código do Trabalho, presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para a frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

5- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 73.^a**(Segurança, higiene e saúde no trabalho)**

1- A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de segurança, higiene e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2- Sobre esta matéria deve aplicar-se toda a regulamentação geral em vigor.

Cláusula 74.^a**(Trabalho por turnos)**

1- Sempre que o horário de funcionamento ultrapasse os limites do horário normal de trabalho diário, poderão ser organizados turnos de rotação contínua ou descontínua.

2- Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário.

2- Poderão ser organizados em dois ou três turnos.

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

a) 12 % de retribuição de base efectiva, no caso de a prestação de trabalho em regime de turnos ser efectuada durante o período diurno;

b) 25 % da retribuição de base efectiva, nas horas que prestar no período nocturno, no caso de prestação em regime de turnos, ser efectuada em período nocturno.

4- A duração de trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos no número 1 da cláusula 19.^a

5- O acréscimo de retribuição previsto no número 3 inclui a retribuição de trabalho nocturno a que haja lugar.

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

7- No regime de turnos haverá um período de trinta minutos para refeição e este tempo será considerado para todos efeitos como sendo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e os respectivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e, especialmente, quando previamente acordados, entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço com dois dias de antecedência.

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

12- A entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

13- A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do contrato individual de trabalho.

Cláusula 75.^a**(Complemento de pensões e invalidez)**

1- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração de nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará 50 % da respectiva diferença até que a retribuição da nova função atinja a retribuição da anterior à data da baixa.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, sendo esta possível, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa.

4- A possibilidade de reconversão poderá ser determinada pela comissão sindical da empresa, pelo sindicato ou, não havendo acordo, através da via judicial.

5- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 76.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, 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;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4- A suspensão do trabalho, que não pode exceder, em princípio, por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias, pode ser elevada para o dobro, por suspensão e por ano, sempre que as especiais condições de trabalho o justifiquem.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

(Constituição)

1- Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

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

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 78.^a

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Definir anualmente as acções de formação profissional reconhecidas para efeitos de antecipação das promoções automáticas ou das correcções salariais;
- f) Notificar as empresas das promoções antecipadas ou das correcções salariais dos trabalhadores;
- g) Deliberar sobre o local, calendário, e convocação das reuniões.

Cláusula 79.^a

(Funcionamento)

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 77.^a à outra parte e ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

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

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério do Trabalho ou equivalente.

5- No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XII

Formação profissional e valorização

Cláusula 80.^a

(Formação profissional)

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequada à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 81.^a

(Procedimento)

1- Pela frequência de acções reconhecidas deverá o trabalhador entregar à sua entidade patronal comprovativo de frequência com aproveitamento da referida acção, que, por sua vez as remeterá à comissão paritária.

2- Caberá à comissão paritária comunicar à entidade patronal o momento da antecipação da promoção dos trabalhadores em concreto.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 82.^a

(Redução de remunerações)

1- Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo na maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato ou sindicatos interessados.

2- Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

Cláusula 83.^a**(Trabalhadores de carnes)**

1- Os 1.^{os} oficiais, quando desempenham funções de chefia serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 19,00 € o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 84.^a**(Trabalhadores de hotelaria)**

1- Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23h00.

5- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

7- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00.

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção, o constante da seguinte tabela:

a) Completa por mês 54,00 €;

b) Avulsas:

– Pequeno-almoço 2,28 €;

– Almoço, jantar ou ceia 2,88 €.

9- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

Cláusula 85.^a**(Trabalhadores de panificação)**

1- Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber, mensalmente, a importância correspondente a 1 kg de pão de 1.^a qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2- No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3- O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho nocturno e o valor mensal do pão de alimentação.

Cláusula 86.^a**(Reclassificação)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores actualmente classificados de primeiros-escriturários, segundos-escriturários e terceiros-escriturários, primeiros-caixeiros, segundos-caixeiros e terceiros-caixeiros, operadores especializados, operadores de 1.^a e operadores de 2.^a, caixeiros-viajantes e caixeiros de praça, serão reclassificados pela forma seguinte:

Anterior classe:

a) 3.^o caixeiro ou escriturário;

b) 2.^o caixeiro ou escriturário;

c) 1.^o caixeiro ou escriturário;

d) Operador de 2.^a;

e) Operador de 1.^a;

f) Operador especializado;

- g) Caixeiro viajante;
- h) Caixeiro de praça.

Novo escalão:

- a) Caixeiro ou escriturário até 4 anos;
- b) Caixeiro ou escriturário de 4 a 8 anos;
- c) Caixeiro ou escriturário com mais de 8 anos;
- d) Operador de supermercados até 4 anos,
- e) Operador de supermercados de 4 a 8 anos;
- f) Operador com mais de 8 anos;
- g) Vendedor;
- h) Vendedor.

3-Para efeitos de reclassificação será tomado em conta o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 87.^a

(Manutenção de direitos e regalias)

1-Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria de classe, ou diminuição de retribuição.

2-Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia, atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalho, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3-Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4-Nos aspectos em que o presente CCTV for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 78.^a defere à comissão paritária.

Cláusula 88.^a

(Disposição transitória)

As categorias profissionais que foram eliminadas na revisão do CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024, mantêm-se no mesmo enquadramento da categoria, com direito à progressão na carreira nos termos estabelecidos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, e à actualização salarial que vier a ser acordada entre as partes para o futuro, extinguindo-se os respectivos lugares à medida de que vagar.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

SECÇÃO I

Trabalhadores do comércio

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro - Encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Caixeiro de mar - É o caixeiro que se ocupa do fornecimento para navios.

Caixeiro-ajudante - Operador-ajudante de supermercado - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que, tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro ou operador de supermercado.

Conferente - É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados verifica, controla e eventualmente regista a entrada e/ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras. Os trabalhadores actualmente classificados como conferentes mantêm essa categoria.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados.

Expositor e/ou decorador - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Florista - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e dirige o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: Operador empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

Operador de supermercados - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras e locais de venda.

Repositor - É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

SECÇÃO II

Trabalhadores de escritório e correlativos

SUB-SECÇÃO I

Trabalhadores de escritório

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador com funções semelhantes às do escriturário de um serviço de Contabilidade que desempenha, por delegação e sob controlo do contabilista ou de guarda-livros, tarefas que enquadram as atribuições dos titulares daquelas categorias.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos que chefia, e nos limites da sua

competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, executa outras funções semelhantes.

Chefe de escritório ou director de serviço - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de livros e contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Recepcionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos: assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de orientações várias.

Secretário de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhes normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões

de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Técnicos de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda livros, subscreve a escrita da empresa.

SUB-SECÇÃO II

Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

SUB-SECÇÃO III

Cobreadores

Cobrador - É o trabalhador que normalmente e predominantemente efectua fora dos escritórios pagamentos de depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

SUB-SECÇÃO IV

Portaria, vigilância e limpeza

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Vigilante - É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

SECÇÃO III

Técnicos de vendas

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas - É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas, e visita a clientes em zonas não demarcadas.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado como fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prosector de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

SECÇÃO IV

Trabalhadores de armazém

Ajudante de fiel de armazém ou conferente - É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias ou produtos por clientes ou sectores de venda.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por: operador de empilhador; operador de montacargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

SECÇÃO V

Electricistas, técnicos de rádio e TV

Encarregado - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado, que sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Chefe de equipa - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Técnico de rádio e TV - É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

Oficial - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade

Pré-oficial - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, coordena com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que sob orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalho.

SECÇÃO VI

Marceneiros

Chefe de secção - É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

Costureiro de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como: Cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Envernizador - É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor mas só trabalha à base de verniz.

Estofador - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Montador de móveis - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

SECÇÃO VII

Metalúrgicos

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Pintor - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem a pintura de automóveis.

Praticante - É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

SECÇÃO VIII

Técnicos de desenho

Arquivista técnico - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (croquis, maquetas), executa com o pormenor necessário, cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

Decorador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetes, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessários, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

Desenhador (gráfico ou artístico) - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Desenhador arte finalista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maquete, está habilitado a executar com técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador maquetista - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

Desenhador projectista - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador técnico - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Maquetista - É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

Maquetista coordenador - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade tendo para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

Medidor - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece in loco, autos de medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada de todos os materiais a utilizar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor orçamentista coordenador - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos, na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Planificador - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir de projecto, a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e/ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Tirocinante - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

SECÇÃO IX

Construção civil

Assentador de revestimentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

Montador de estores - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

SECÇÃO X

Trabalhadores em carnes

Caixa - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

Servente - É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

SECÇÃO XI

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

Motoristas (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Competindo-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação, directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Quando conduza veículos pesados ou ligeiros de distribuição será acompanhado de ajudante de motorista.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais**Trabalhadores do comércio**

Nível I

Gerente comercial.

Nível II

Chefe de compras.

Encarregado de loja.

Encarregado geral.

Nível III

Caixeiro encarregado.

Chefe de secção.

Nível IV

Caixeiro de compras.

Caixeiro de mais de 8 anos (1.º).

Caixeiro de mar.

Expositor e/ou decorador.

Florista de mais de 8 anos.

Operador de supermercados mais de 8 anos (especializado).

Nível V

Caixeiro de 4 a 8 anos (2.º).

Conferente.

Demonstrador.

Florista de 4 a 8 anos.

Operador de supermercados de 4 a 8 anos (especializado).

Nível VI

Caixa de balcão.

Caixeiro até 4 anos (3.º).

Coleccionador até 4 anos.

Florista até 4 anos.

Operador de supermercados até 4 anos (2.º).

Repositor.

Nível VII

Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Servente.

Nível VIII

Caixeiro-ajudante de 3.º ano.
Florista ajudante do 3.º ano.
Operador ajudante de supermercado de 3.º ano.

Nível IX

Caixeiro-ajudante de 2.º ano.
Florista ajudante do 2.º ano.
Operador ajudante de supermercados de 2.º ano.

Nível X

Caixeiro-ajudante de 1.º ano.
Florista ajudante do 1.º ano.
Operador ajudante de supermercado de 1.º ano.

Trabalhadores de escritório e correlativos
Grupos I e II

Trabalhadores de escritório

Nível I

Chefe de escritório.
Director de serviços.
Secretário-geral.

Nível II

Chefe de serviços, departamento ou divisão.
Contabilista, técnico de contas.

Nível III

Chefe de secção.
Guarda-livros.
Secretária da direcção.

Nível IV

Ajudante de guarda-livros.
Caixa.
Escriturário com mais de 8 anos (1.º).
Instalador de programas.

Nível V

Escriturário de 4 a 8 anos (2.º).
Operador de máquinas de contabilidade.
Recepcionista.

Nível VI

Escriturário até 4 anos (3.º).
Operador de máquinas auxiliares.

Nível VII

Estagiário do 3.º ano.

Nível VIII

Estagiário do 2.º ano.

Nível IX

Estagiário do 1.º ano.

Grupo III

Telefonistas

Nível VI

Telefonista.

Grupo IV

Cobradores

Nível V

Cobrador.

Grupo V

Portaria, vigilância e limpeza

Nível IV

Vigilante.

Nível VI

Contínuo com mais de 21 anos.

Porteiro com mais de 21 anos.

Nível VII

Contínuo com menos de 21 anos.

Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII

Trabalhador de limpeza.

Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

Nível II

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV.

Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos).

Nível IV

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de 3 anos).

Nível V

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de 3 anos).

Nível VI

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º período.

Nível VII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º período.

Nível VIII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º período.

Nível IX

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano.

Nível X

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano.

Nível XI

Alínea *a*) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º ano ou período.

Alínea *b*) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano ou período.

Alínea *c*) - Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano ou período.

Trabalhadores de armazém

Nível II

Encarregado geral.

Nível III

Encarregado de armazém.

Nível IV

Fiel de armazém.

Nível V

Ajudante de fiel de armazém de três a seis anos (1.º) ou conferente.

Nível VII

Distribuidor.

Embalador.

Operador de máquinas.

Servente ou auxiliar de armazém.

Nível XI

Praticante.

Técnicos de vendas

Nível II

Chefe de vendas.

Nível III

Inspector de vendas.

Nível IV

Promotor de vendas s/comissões.

Prospector de vendas s/comissões.

Vendedor especializado s/comissões.

Vendedor s/comissões.

Nível VI

Promotor de vendas c/comissões.

Prospector de vendas c/comissões.

Vendedor c/comissões.
Vendedor especializado c/comissões.

Marceneiros

Nível III

Chefe de secção.

Nível V

Envernizador de 1.^a

Estofador de 1.^a

Montador de móveis de 1.^a

Nível VI

Costureiro de decoração de 1.^a

Envernizador de 2.^a

Estofador de 2.^a

Montador de móveis de 2.^a

Nível VII

Costureiro de decoração de 2.^a

Envernizador de 3.^a

Estofador de 3.^a

Nível VIII

Costureiro de decoração de 3.^a

Praticante do 2.^o ano.

Nível IX

Praticante do 1.^o ano.

Trabalhadores metalúrgicos

Nível IV

Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a

Canalizador de 1.^a

Nível V

Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a

Canalizador de 2.^a

Pintor.

Nível VI

Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a

Canalizador de 3.^a

Nível VIII

Praticante.

Técnicos de desenho

Nível II

Medidor orçamentista coordenador.

Maquetista coordenador.

Desenhador projectista ou decorador projectista.

Planificador.

Nível IV

Mais de 3 anos:

Desenhador maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador técnico.
Desenhador (gráfico e artístico).
Decorador.
Medidor.
Medidor orçamentista.
Maquetista.

Nível V

Menos de 3 anos:

Desenhador maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador técnico.
Desenhador (gráfico e artístico).
Decorador.
Medidor.
Medidor orçamentista.
Maquetista.

Nível VI

Tirocinante do 2.º ano.
Arquivista técnico (mais de 3 anos).

Construção civil

Nível V

Assentador de revestimentos de 1.ª

Nível VI

Montador de estores.

Nível VII

Servente.

Trabalhadores rodoviários

Nível IV

Motoristas de pesados.

Nível V

Motoristas de ligeiros.

Nível VI

Ajudante de motorista.

Nível VII

Servente de carga.

Trabalhadores em carnes

Nível IV

Primeiro oficial.

Nível V

Segundo oficial.

Nível VI
Caixa.
Nível VII
Servente.

ANEXO III

A - Tabela salarial do CCTV em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

Níveis	TAB I
I	1 045,00 €
II	975,00 €
III	955,00 €
IV	940,00 €
V	925,00 €
VI	920,00 €
VII	890,00 €
VIII	880,00 €
IX	875,00 €
X	870,00 €
XI	870,00 €

B - Outras matérias com incidência pecuniária em vigor de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025:

Abono mensal para falhas	26,00 €
Diuturnidades	17,70 €
Grandes deslocações	3,60 € e 5,05 €
Pequeno-almoço	2,28 €
Almoço	2,80 €
Jantar	6,48 €
Ajuda de custo diária	10,70 €

ANEXO IV

Horários especiais de funcionamento do comércio

1- Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nos sábados, domingos e feriados no mês de dezembro, anteriores ao dia de Natal.

2- O trabalho previsto no número anterior será compensado da forma seguinte:

a) Dois de tais dias serão compensados com o encerramento dos estabelecimentos e conseqüente descanso durante todo o dia de 26 de dezembro do ano em curso e 2 de janeiro do ano seguinte. Sendo que, caso algum destes dias coincida com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir;

b) Cada um dos restantes dias de trabalho ou meio dia será compensado com o direito a um, dia (por inteiro) de descanso, que será gozado até ao final do mês de fevereiro.

3- As compensações previstas no número anterior, não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar nos dias referidos no número 1.

II - Mês da Páscoa

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa.

b) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa, será compensado com o descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

III - Épocas de especial interesse turístico

Em épocas de especial interesse turístico, para além das acima referidas, poderão ser praticados horários especiais, mediante prévio acordo entre as partes aqui outorgantes, sendo que na falta de acordo, nos meses de julho e agosto caberá à entidade empregadora e ao trabalhador acordar os horários a praticar.

ANEXO V

Documentos para justificação de falta

Comunicação de falta

(A preencher pelo trabalhador)

(Original)

(Fl. 1)

Nome _____ N.º _____

Profissão _____ Sector _____

Comunica que {deseja faltar/faltou} ao serviço no seguinte período:

{De/Em} ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____ das ____ - ____ às ____ - ____ horas.

Por motivo de _____

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição.

Justificadas sem retribuição.

Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias:

Sim.

Não.

____ / ____ / ____

(Assinatura)

Nota - A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em ____ / ____ / ____ pelo trabalhador _____
referente ao período _____

____ / ____ / ____

(A entidade patronal)

Figueira da Foz, 17 de março de 2025.

Pela ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional:

Nuno Alexandre Oliveira Lopes, na qualidade de presidente.

Vitoria Balças Abreu, na qualidade de vice-presidente.

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

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Maria João Silva Pimenta, na qualidade de mandatária.

Carla Sofia Cardoso Durão, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de maio de 2025, a fl. 102 do livro n.º 13, com o n.º 134/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

Revisão do contrato coletivo de trabalho para a atividade de distribuição de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018 (texto base), alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024.

Texto final acordado nas negociações diretas

Aos vinte e cinco dias de fevereiro de 2025, a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, por um lado, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, por outro, acordaram em negociações diretas a matéria que se segue e que, segundo as cláusulas 1.ª e número 1 da cláusula 2.ª do contrato coletivo de trabalho em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela associação de empregadores outorgante e, por outro, os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, bem como a associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

Artigo 1.º

Revisão

No contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, e posteriormente alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

I) As cláusulas 1.ª e 2.ª do referido contrato coletivo de trabalho, são alteradas nos termos seguintes:

CCT para a atividade de distribuição de seguros

Alteração salarial e outras

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- Este contrato coletivo de trabalho obriga:

- a) As entidades representadas pela associação de empregadores outorgante;
- b) Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às entidades referidas na alínea anterior representados pelos sindicatos outorgantes;
- c) A associação de empregadores e os respetivos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.

2- Para efeitos do presente contrato, as empresas estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional, no local da sede do seu estabelecimento.

3- O presente contrato poderá ainda aplicar-se a entidades que não revistam a natureza de empresas de distribuição de seguros ou de resseguros, que prestem atividades ou serviços afins à atividade de distribuição de seguros e de resseguros, mediante celebração do respetivo acordo de adesão entre essas empresas e os sindicatos outorgantes, nos termos que nele ficarem acordados, ou de outros instrumentos de regulamentação coletiva negociais.

4- Estima-se que o número de empregadores e trabalhadores abrangidos, no imediato, por este contrato coletivo de trabalho, seja de 2082 empregadores e de 7437 trabalhadores, no universo da atividade de distribuição de seguros e de resseguros.

II) Os anexos II e III do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024, são alterados nos termos seguintes:

ANEXO II

A - Tabela salarial

Retribuição base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Valor percentual de aumento (Δ %)
A	2 484,80 €	3,13 %
B	1 719,09 €	3,13 %
C	1 310,72 €	3,13 %
D	1 165,31 €	3,13 %
E	1 134,38 €	3,13 %
F	910,30 €	4,61 %
G	880,50 €	6,08 %

B - Subsídio de refeição

	Valor	Δ %
Subsídio diário de refeição (cláusula 32. ^a)	9,50 €	3,83 %

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores	Δ %
Cláusula 36. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:		
Por diária completa	73,10 €	3,13 %
Refeição isolada	9,50 €	3,83 %
Dormida e pequeno-almoço	54,32 €	3,13 %
Cláusula 36. ^a número 5 - Valor por km	0,45 €	3,13 %
Cláusula 37. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	147,10 €	3,13 %

Artigo 2.º

Vigência

O contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, com as alterações introduzidas pelo presente acordo de revisão parcial, entra em vigor e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

Lisboa, 3 de março de 2025.

Pela APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

José David Mendes Pereira, na qualidade de presidente da direção.

Luís Manuel de Almeida Catarino, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção e membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Depositado em 12 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 129/2025, 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 Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, com as alterações conferidas pelos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, e n.º 27, de 22 de julho de 2023, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1-O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2-O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1255 trabalhadores.

3-O âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4-O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2025 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

5-O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2025, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6-A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

CAPÍTULO I-A

Não discriminação e diversidade

Cláusula 2.^a

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa assume o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.^a

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

- a) Anexo I - Tabela salarial;
- b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
- c) Anexo II-A - Critérios e definições;
- d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da receção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 7.^a

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - Aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - Regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 8.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Trabalho por turnos

Cláusula 9.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 10.^a

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 6.^a e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 11.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 412,54 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 448,09 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 485,06 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 612,82 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis salariais B e C;

b) 27 % para os níveis salariais D e E;

c) 28 % para os níveis salariais F e G;

d) 29 % para o nível salarial H;

e) 30 % para o nível salarial I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 711,25 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 13.^a

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 9.^a, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 14.^a

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 16.^a, que não substanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 9.^a, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas a) ou b) do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea b) do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 9.^a, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

Cláusula 15.^a

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 16.^a

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

CAPÍTULO IV

Trabalho noturno

Cláusula 17.^a

Prolongamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO V

Trabalho suplementar

Cláusula 18.^a

Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VI

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 19.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 20.^a

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, exceto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

- a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;
- b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 21.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

- a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;
- b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 24.^a

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 25.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 26.^a

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: A permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: Conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: Tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: Espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 27.^a

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 28.^a

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 29.^a

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) Elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

b) Diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) Promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) Providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) Introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) Enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) Enviar à direção de pessoas, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 30.^a

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 31.^a

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 32.^a

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 33.^a

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) A coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) Definir, de acordo com a cláusula 36.^a, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 34.^a

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

a) Registrar a sua entrada em serviço;

b) Apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2-O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

- a) Registrar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;
- b) Registrar a sua saída de serviço.

3-Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «modelo de regularização de situações de pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de pessoas.

Cláusula 35.^a

Retribuição da prevenção

1-O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 40 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;
- b) Retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;
- c) Pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2-A retribuição prevista na alínea a) do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontre em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3-Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4-Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5-No caso de o trabalhador retomar o regime de prevenção, a «integração do subsídio de prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Transporte

1-A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2-Nas condições do número anterior, e no caso de a empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 37.^a

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1-O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2-Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a) A criação e modificação das equipas de prevenção;
- b) As especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c) A duração das equipas;
- d) O período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 38.^a

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Cláusula 39.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 40.^a

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 41.^a

Valor do complemento

1-O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 55 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2-Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 42.^a

Processo de pagamento

1-Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 41.^a, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2-Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 43.^a

Obrigações do trabalhador

1-O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

- a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;
- b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;
- c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2-O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 44.^a

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 45.^a

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 46.^a

Direito aos complementos da pensão de reforma

1-Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 47.^a e 48.^a seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 49.^a e 50.^a e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993, sujeito aos limites estabelecidos no número 2 da cláusula 51.^a

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 47.^a, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula $1 - x$, em que x é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 47.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 46.^a

Cláusula 48.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 49.^a

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 50.^a

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 46.^a, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 51.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

- a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;
- b) 50 % da remuneração mensal ilíquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 120,00 euros nem superior a 2000,00 euros.

Cláusula 52.^a

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 53.^a

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 54.^a

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que *ACP* corresponde ao aumento do complemento, *A* ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertencia a categoria do trabalhador e *CP* ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 55.^a

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 56.^a

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 57.^a

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 47.^a, a empresa concederá uma importância correspondente a quatro meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 47.^a, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 58.^a

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 46.^a sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Reforma antecipada

Cláusula 59.^a

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 60.^a

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 46.^a

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 51.^a

Cláusula 61.^a

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 54.^a, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 62.^a

Reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de receção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 60.^a e 61.^a deste capítulo, sendo que para a determinação da retribuição ilíquida nos termos da cláusula 49.^a, número 2 será igualmente considerada a remuneração auferida em dias feriados por trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 64.^a

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do trabalhador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 65.^a

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 45.^a e nos números 1 e 2 da cláusula 46.^a e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 66.^a

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

- a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;
- b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;
- c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;
- d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 67.^a

Regime subsidiário

1- É subsidiariamente aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 53.^a a 56.^a

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 68.^a**Extensão do benefício**

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisfaçam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIII

Subsídio de férias e de Natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivênciaCláusula 69.^a**Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência**

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos X e XII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongadoCláusula 70.^a**Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado. Princípio geral**

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 71.^a**Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho**

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 72.^a**Subsídio de Natal nos demais casos**

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea *b)* do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XV

Seguros de saúde

Cláusula 73.^a

Seguros de saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- A empresa, reconhecendo que o seguro de saúde constitui um elemento estável dos benefícios concedidos aos trabalhadores deve, previamente à modificação dos respetivos âmbitos objetivo ou subjetivo, auscultar os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, os quais devem apresentar a respetiva resposta no prazo de 10 dias.

4- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

5- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Assistência na doença

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) Aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) Aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) Aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea *c)* do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 75.^a

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

a) Assistência médica em clínica geral;

b) Assistência de enfermagem e tratamentos médicos;

c) Assistência medicamentosa;

d) Assistência em especialidades médicas;

e) Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico;

f) Assistência médico-cirúrgica e comparticipação em internamento hospitalar;

g) Comparticipação em próteses; e

h) Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos.

Cláusula 76.^a

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

- a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;
- b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 77.^a

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da participação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

- a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;
- b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 78.^a

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da participação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 79.^a

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

- a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;
- b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 80.^a

Comparticipação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.^a

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.^a

Comparticipação em próteses

A empresa assegurará a participação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 83.^a**Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos**

A empresa assegurará a participação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 84.^a**Comparticipação em tratamentos termais**

A empresa assegurará a participação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVII

Assistência na maternidadeCláusula 85.^a**Assistência na maternidade**

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XVIII

Disposições geraisCláusula 86.^a**Âmbito**

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XIX

Apoio a deficientesCláusula 87.^a**Princípio geral**

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

- a) De trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- b) De trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

- a) Os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;
- b) Haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 88.^a

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) Atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) Documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) Relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 89.^a

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de comparticipação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) Tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) Medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) Internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatorio e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 95.^a;

d) Próteses e outros aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) Frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; Frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) Transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea f) do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo navegante metropolitano de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 90.^a

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) O grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) O grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excecionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir participações, mediante informação da direção de pessoas.

Cláusula 91.^a

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 92.^a

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 90.^a o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 93.^a

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja participação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

- a) Parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e
- b) Parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 94.^a

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 95.^a

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 93.^a e 94.^a aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundadamente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XX

Subsídio por morte

Cláusula 96.^a

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 97.^a

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 65.^a

Cláusula 98.^a

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXI

Formação profissional

Cláusula 99.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 100.^a

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 101.^a

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 102.^a

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 103.^a

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 104.^a

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 105.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentem.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 106.^a

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXII

Subsídio de estudo a trabalhadoresCláusula 107.^a**Princípio geral**

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 108.^a**Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória**

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) Da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) De documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 109.^a**Valor do subsídio - Ensino superior**

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a prossecução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 70 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 110.^a**Pedido de atribuição**

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

Cláusula 111.^a**Condições de atribuição**

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de pessoas.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio mensal a filhos de trabalhadoresCláusula 112.^a**Âmbito**

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 113.^a**Princípio geral**

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 114.^a**Valor do subsídio**

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 113,05 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 61,00 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 115.^a**Pedido de atribuição**

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio de casamentoCláusula 116.^a**Âmbito**

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.^a**Valor do subsídio**

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, por ocasião do casamento, um subsídio de casamento no valor correspondente a um vencimento base.

2- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio à direção de pessoas, acompanhado de certificado original comprovativo do estado civil de casado.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentaçãoCláusula 118.^a**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 12,77 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidadeCláusula 119.^a**Noção e princípios gerais**

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de pessoas, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 120.^a**Valor do prémio**

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas 4 %;
- Uma falta justificada 3 %;
- Duas faltas justificadas 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4-O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de pessoas.

Cláusula 121.^a

Ausências

1-Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;

b) As justificadas por motivo de doação de sangue;

c) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;

d) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;

e) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2-As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 120.^a, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

a) Por acidente de trabalho;

b) Por doença profissional;

c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;

d) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;

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

f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 122.^a

Âmbito pessoal de aplicação

1-O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis salariais B a J.

2-Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis salariais A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 123.^a

Prémio por resultados

1-É instituído um «prémio por resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2-São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3-O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

4-Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para o «prémio por resultados» calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (Valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
Desde 300 000 000 até 324 999 999	1,00 %
Desde 325 000 000 até 349 999 999	1,15 %
Desde 350 000 000 até 374 999 999	1,30 %
Desde 375 000 000 até 399 999 999	1,45 %
Desde 400 000 000 até 424 999 999	1,60 %
Desde 425 000 000 até 449 999 999	1,75 %
Desde 450 000 000 até 474 999 999	1,90 %
Desde 475 000 000 até 600 000 000	2,00 %

5- O montante global para o «prémio por resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à Petrogal em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da Petrogal para o «prémio por resultados».

8- O «prémio por resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «prémio por resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «prémio por resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído nos termos estabelecidos pela política de avaliação de desempenho e remuneração variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «prémio por resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.^a

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim do 1.º grau da linha reta;

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

c) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

d) A dispensas concedidas pela empresa;

e) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de tempo;

f) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

g) Aos 28 dias, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

h) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3-O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

CAPÍTULO XXVIII

Disposições transitórias

SECÇÃO I

Cláusula 125.^a

Regulamentação anterior

O presente acordo de empresa revê globalmente o anterior acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2014, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Cláusula 126.^a

Integração de lacunas

Nas matérias omissas no presente acordo de empresa são aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes as disposições constantes do acordo coletivo de trabalho das petrolíferas privadas que se encontre em vigor.

Cláusula 127.^a

Cessação de efeitos e caráter globalmente mais favorável

1-Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa cessam os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a que ainda subsistam.

2-As partes consideram que as condições fixadas no presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.^a

SECÇÃO II

Cláusula 128.^a

Âmbito

As cláusulas 129.^a e 130.^a, número 1 da presente secção abrangem apenas os trabalhadores a quem o presente acordo de empresa seja aplicável nos primeiros trinta dias da respetiva vigência.

Cláusula 129.^a

Regime transitório de reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1-O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de junho de 2014 e que se encontre no exercício efetivo de funções em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada quando complete 57 anos de idade e 25 anos de

trabalho em regime de turnos, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência de dois anos.

2- A partir da data da receção pela Petrogal da comunicação referida no número anterior e até à reforma antecipada por turnos, o trabalhador tem direito a incremento de 5 % no valor do subsídio de turno que esteja a ser pago à data da mesma comunicação.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador afixar o valor mínimo do subsídio de turnos, conforme previsto na cláusula 12.^a, números 1 e 3 do presente acordo de empresa, e enquanto tal se mantiver, esse valor será acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Ao trabalhador que tendo atingido as condições referidas no número 1, se mantenha em exercício efetivo de funções em regime de turnos por períodos anuais adicionais, é devido, até perfazer 60 anos de idade, bonificação anual de valor correspondente a:

- (i) No primeiro ano adicional completo, dois vencimentos base mensais;
- (ii) No segundo ano adicional completo, três vencimentos base mensais;
- (iii) No terceiro ano adicional completo, quatro vencimentos base mensais.

5- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007 e que complete pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos no ano anterior àquele em que perfaça 57 anos de idade, pode antecipar num ano a passagem ao regime de reforma antecipada, sendo o valor mensal da pensão de reforma a atribuir reduzido em 30 % durante o ano de antecipação.

6- Ao trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007, que perfaça 57 anos de idade no exercício efetivo de funções em regime de turnos e que tenha completado, um ano antes, pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos, é devida bonificação anual de valor correspondente a dois vencimentos base mensais.

7- O trabalhador que deixe de desempenhar funções em regime de turnos por imposição da empresa, beneficia do regime constante da presente cláusula, em relação ao período, de, pelo menos, 25 anos, em que tenha exercido funções em regime de turnos.

8- A obrigação de pagamento de cada uma das compensações previstas nos números 4 e 6 vence-se no trigésimo dia posterior à data do aniversário relevante do trabalhador.

9- O valor da pensão de reforma antecipada é determinado nos termos do número 3 da cláusula 62.^a do presente acordo de empresa e não pode exceder aquele a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores por turnos, previsto na aludida cláusula 62.^a

Cláusula 130.^a

Efeitos decorrentes da convenção

1- A caducidade do presente acordo de empresa não prejudica a aplicação, aos trabalhadores que se encontrem nas condições da cláusula 128.^a, das disposições da cláusula 129.^a e das cláusulas 45.^a a 69.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

2- Também não é prejudicada pela caducidade do presente acordo de empresa a aplicação aos trabalhadores da empresa das disposições da cláusula 73.^a do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	5 259,00							
A2	3 946,00							
A3	3 290,00							
B	2 962,00							
C	2 700,00							
D	2 501,00	2 554,00	2 620,00	2 700,00				
E	2 331,00	2 385,00	2 436,00	2 501,00				
F	2 188,00	2 224,00	2 266,00	2 331,00				
G	2 042,00	2 083,00	2 134,00	2 188,00				
H-Não Operacional	1 320,00	1 557,00	1 821,00	2 042,00				
H-Operacional	1 162,00	1 320,00	1 423,00	1 557,00	1 687,00	1 821,00	1 950,00	2 042,00
I	1 189,00	1 229,00	1 266,00	1 320,00				
J	1 058,00	1 098,00	1 137,00	1 189,00				

ANEXO II

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo II-A - Critérios e definições;
- b) Anexo II-B - Descritivos das categorias profissionais.

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis salariais de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis salariais A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles;

b) Os níveis salariais D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível salarial H - Operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão;

c) Os valores mínimos de referência para cada nível salarial serão anualmente definidos.

3-Progressões entre escalões

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis salariais D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível salarial, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

c) As passagens do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão poderão ser antecipadas em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível salarial H - Operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes;

b) A passagem do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

c) A passagem do 7.º para o 8.º escalão poderá ser antecipada em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	<i>Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia</i>
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	<i>Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia</i>
E	4º		
	3º	3 anos	<i>Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia</i>
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	<i>Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia</i>
F	4º		
	3º	3 anos	<i>Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia</i>
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	<i>Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia</i>
G	4º		
	3º	3 anos	<i>Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia</i>
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	<i>Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia</i>
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	<i>Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia</i>
	6º	6 meses	
	5º	6 meses	<i>Progressão Automática</i>
	4º	6 meses	
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
	1º	1 ano	
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	<i>Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia</i>
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	<i>Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia</i>
I	4º		
	3º	3 anos	<i>Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia</i>
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	<i>Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia</i>
J	4º		
	3º	3 anos	<i>Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia</i>
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	<i>Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia</i>

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível salarial seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base;

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência:

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis salariais A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos

nestas condições para os níveis salariais B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível salarial;

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação;

d) Cada fase tem a duração até um ano, exceto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses;

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos;

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis salariais D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais que seja estabelecida pela direção de pessoas e que se encontre em vigor a cada momento.

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G) - É o/a trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F) - É o/a trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E) - É o/a trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I) - É o/a trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D) - É o/a trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C) - É o/a trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o

superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B) - É o/a trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3) - É o/a trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessoria a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2) - É o/a trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessoria a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1) - É o/a trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessoria os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E) - É o/a trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D) - É o/a trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C) - É o/a trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B) - É o/a trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I) - É o/a trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elaborou ou contribui para a confeção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D) - É o/a trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C) - É o/a trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B) - É o/a trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na

elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afetos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projetista (nível F) - É o/a trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E) - É o/a trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D) - É o/a trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respetivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J) - É o/a trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento I (nível E) - É o/a trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (nível D) - É o/a trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento III (nível C) - É o/a trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B) - É o/a trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (perceção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3) - É o/a trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I) - É o/a trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I) - É o/a trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E) - É o/a trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D) - É o/a trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C) - É o/a trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B) - É o/a trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G) - É o/a trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F) - É o/a trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F) - É o/a trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E) - É o/a trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D) - É o/a trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (nível G) - É o/a trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (nível F) - É o/a trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H) - É o/a trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G) - É o/a trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F) - É o/a trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H) - É o/a trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F) - É o/a trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H) - É o/a trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G) - É o/a trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F) - É o/a trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as Áreas Operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G) - É o/a trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F) - É o/a trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E) - É o/a trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I) - É o/a trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 5 de março de 2025.

Pela Petrogal, SA:

Marco Aurélio dos Santos Serrão, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Mário Jorge Jesus Matos, na qualidade de mandatário.

Helder Alexandre Gil Guerreiro, na qualidade de mandatário.

Augusto Manuel Fonseca Valério, na qualidade de mandatário.

Em representação das seguintes organizações sindicais:

- FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
- Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;
- Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitetura e Engenharia - SATAE;
- Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE.

Mário Jorge Jesus Matos, na qualidade de mandatário.

Helder Alexandre Gil Guerreiro, na qualidade de mandatário.

Augusto Manuel Fonseca Valério, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 16 de maio de 2025, a fl. 102 do livro n.º 13, com o n.º 133/2025, 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 REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisãoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA (REBOPORT) e, por outra parte, os trabalhadores ao serviço daquela representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 77.^a (Adesão individual ao contrato).

2- O presente acordo abrange o empregador e 71 trabalhadores.

3- A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, será aplicável o disposto nesse código.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

Cláusula 3.^a**Denúncia e revisão**

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termos do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro dos quinze dias a contar do termo fixado no número 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional, à exceção de admissão na carreira de mecânico, de operador de cais e de operadores de comunicações.

2- É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2- O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 60 dias.

3- Findo o período de experiência, a admissão toma-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A entidade patronal pode admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua atividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.

2- A admissão efetuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3- O contrato com o trabalhador substituído caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

Cláusula 7.^a

Recrutamento

1- O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se diretamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes no sindicato.

2- Sempre que a REBOPORT recorra às escalas de embarque existentes no sindicato, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à exceção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3- Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior o tripulante apresentará, obrigatoriamente, à REBOPORT a credencial do sindicato.

4- A REBOPORT poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque do sindicato.

Cláusula 8.^a

Definição profissional

1- Definição profissional:

a) Categoria - Corresponde à atividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, independentemente da categoria averbada na cédula marítima;

b) Grau - Posição que os trabalhadores ocupam no âmbito da carreira referida à respetiva escala salarial;

c) Carreira - Conjunto hierarquizado de categorias que compreendem funções da mesma natureza e exigências habilitacionais e profissionais semelhantes;

- d)* Função - Conjunto de tarefas idênticas, adstritas aos postos de trabalho de uma mesma profissão.
2- As categorias abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo V.

Cláusula 9.^a

Acesso e promoção

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador ao grau imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma carreira para outra, devendo, no segundo caso, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a)* Avaliação de desempenho;
- b)* Antiguidade na empresa;
- c)* Deve dar-se preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- d)* Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2- A promoção obrigatória de um trabalhador terá lugar ao fim de três anos de permanência no grau imediatamente inferior, dependendo de uma avaliação de desempenho pelo menos de Bom.

Cláusula 10.^a

Formação profissional

A REBOPORT é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a)* Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;
- b)* Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- c)* Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional, nos termos do capítulo XII deste AE.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a)* Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;
- b)* Tratar com urbanidade o trabalhador e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c)* Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;
- d)* Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;
- e)* Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;
- f)* Não impedir o trabalhador do exercício de cargos para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de Segurança Social e comissões oficializadas inerentes à atividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;
- g)* Instalar condições materiais nas unidades de produção com vista ao convívio e bom ambiente social;
- h)* Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo VI, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;
- i)* Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspetos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;
- j)* Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, de preferência por transferência bancária até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;

l) Permitir afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

m) Fornecer equipamentos de proteção individual (EPI), utensílios de higiene e de cozinha, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias de forma pontual e de acordo com os regulamentos de segurança em vigor no porto de armamento;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;

i) Aumentar a sua cultura, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

k) Guardar sigilo profissional.

2- Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respetiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AE.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à REBOPQRT:

a) 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;

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

c) Modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e no presente AE;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;

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

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização dos trabalhadores.

Cláusula 14.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de 383,00 € por cada trabalhador, desde que fundamentado.

Cláusula 15.^a

Transmissão de ordens

As ordens, orais ou por escrito, serão dadas pelo responsável de serviço ao mestre da embarcação ou, na

falta desde, ao seu substituído, pelos meios mais adequados para o efeito, devendo este comunicá-lo a todos os interessados.

Cláusula 16.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções, enquanto durar essa situação.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído, quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, férias, acidente ou licença sem vencimento do substituído.

CAPÍTULO IV

Condições particulares de trabalho

Cláusula 17.^a

Trabalho menores

Os responsáveis pela direção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais, são princípios, zelar pela preparação profissional dos menores.

Cláusula 18.^a

Direito especial menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito à não prestação de trabalho suplementar e noturno.

Cláusula 19.^a

Exames médicos

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2- Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspeção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 20.^a

Local habitual trabalho e trabalho fora local habitual

1- Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar, regularmente, em embarcações registadas somente no tráfego local e costeiro, considera-se local habitual de trabalho o respetivo porto de registo.

2- Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que, habitualmente, presta o seu trabalho.

3- A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4- Quando a deslocação exceder 15 dias, e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efetuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

Cláusula 21.^a**Navegação costeira nacional**

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de 257,20 €, e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 214,52 €, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- Sempre que os tripulantes efetuarem uma viagem, a empresa custeará a alimentação.

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 16,92 € por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meio-dia indivisíveis.

Cláusula 22.^a**Trabalho em doca e de segurança**

1- Sempre que os tripulantes se encontrem ao serviço, e um rebocador tenha de fazer uma docagem, fora do Porto de Sines, a empresa obriga-se a assegurar os transportes, alojamento e alimentação.

2- Sempre que os tripulantes se encontrem de serviço, abrangidos pelo subsídio de embarque e seja determinado pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS serviços de segurança a um navio, salvo melhor entendimento dos serviços operacionais da REBOPORT, será o 4.º rebocador da escala em anexo (I) a executar o serviço.

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do Porto de Sines, os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 172,40 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 153,63 €, enquanto a embarcação se encontrar em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque.

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de *standby* ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestre e maquinista prático auferem uma remuneração diária de 172,40 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração diária de 153,63 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 38,91 € por tripulante para alimentação.

6- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas, no entanto os serviços poderão ser de 12 horas sendo que a remuneração será fracionada a metade, incluindo suplemento alimentação.

Cláusula 23.^a**Transferência definitiva do trabalhador**

1- O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2- No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas diretamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 58.^a (Indemnizações).

Cláusula 24.^a**Falecimento do pessoal deslocado**

No caso de falecimento do trabalhador deslocado em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido que acompanhará o corpo.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalhoCláusula 25.^a**Subsídio de embarque - Princípios gerais**

1- O horário de trabalho e os respetivos turnos para o serviço de reboques serão os constantes na escala apresentada no anexo I.

2- Será aplicável um período de descanso efetivo de oito horas diárias seguidas a bordo, nos turnos de vinte e quatro horas, que só poderão ser interrompidos em caso de emergência grave no porto, e que deverão ser retomadas após terminado o trabalho.

3- O subsídio mensal de embarque para este regime de trabalho a bordo é de 25 %, sobre o vencimento base, mais diuturnidades. Este subsídio é pago sobre 14 meses.

4- No período de descanso, conforme escala em anexo III, compreende-se neste período o descanso semanal obrigatório e complementar, que será o primeiro e segundo dia, deste período e nos dias subsequentes compreende-se o gozo do descanso diário.

5- A empresa não pode ocupar o trabalhador a efetuar serviços de manutenção para além das 12 horas diárias de serviço, a não ser em manobra.

6- Caso a empresa por motivos de força maior, não possa cumprir o estabelecido no ponto número 2, o período não gozado terá de ser gozado em folgas, sendo a marcação das respetivas folgas, de preferência, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 26.^a**Regime de disponibilidade - Princípios gerais**

1- A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal (anexos I, II e III)) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2- O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efetiva de trabalho ou em regime de embarque, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa.

3- Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4- Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida, perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade, correspondente a esse dia e incorrem em infração disciplinar.

5- No regime de disponibilidade, bem como no cumulativo deste com o regime de turnos, a média de horário semanal não poderá ultrapassar as 40 horas de trabalho efetivo.

6- A média semanal de 40 horas de trabalho efetivo, referida no número anterior, terá uma vigência bimensal.

7- Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de 40 horas semanais, ou seja, o limite das 320 horas nos reboques e 360 horas nas lanchas, CCO e amarração, as horas excedentárias serão pagas no mês imediatamente subsequente.

8- No cálculo da média referia no número anterior são subtraídos os dias de férias, as faltas justificadas, folgas e os períodos de baixa por doença ou acidente de trabalho.

9- A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerado como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com a entidade empregadora.

10- O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores dos reboques em regime de embarque para efeitos de controle de tempos de trabalho a bordo contabilizam meia hora antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como meia hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

b) Os trabalhadores dos reboques fora do regime de embarque para efeitos de controle de tempos de trabalho a bordo contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como uma hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

c) Sempre que as manobras decorram no terminal XXI, aos tempos referidos nas alíneas anteriores, acresce 30 minutos;

d) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos, antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos, após a lancha deixar de estar à ordem;

e) Os trabalhadores da amarração e CCO contabilizam trinta minutos, antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos, após deixarem de estar à ordem;

f) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo Centro de Despacho de Navio para o início da manobra.

11- A prestação de trabalho efetivo no regime de disponibilidade não pode exceder 16 horas de trabalho, salvo em situações de carácter excecional, devidamente fundamentadas.

12- Desde que o trabalhador preste, no mínimo, 12 horas de trabalho efetivo, não poderá retomar o serviço, no horário que, por escala, lhe competir ao fixo sem que tenham decorrido 11 horas sobre o trabalho efetivamente prestado, salvo em situações de carácter excecional, devidamente fundamentadas.

13- Caso aconteça intervalos até três horas entre serviços, dos trabalhadores das lanchas, amarração, reboques e CCO, esse período não contará para a carga horária, mas contará para a contabilização dos períodos de descanso.

14- Caso a empresa, por motivos de força maior, não possa cumprir o estabelecido nos pontos números 11 e 12, o período acessório terá de ser gozado em folgas. O gozo da folga deverá acontecer com a maior brevidade possível, de preferência nas horas subsequentes e até ao máximo de 15 dias. Findo este período e na impossibilidade das mesmas serão remuneradas como hora extra.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até 160 horas mensais (reboques), numa percentagem de 25 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

2- Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade tal trabalho será retribuído como IHT até 224 horas mensais (CCO, lanchas, amarração e mecânicos), numa percentagem de 35 % sobre a remuneração base mais diuturnidade.

3- Ultrapassados os limites fixados nos números anteriores o trabalho prestado é considerado como trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a (Regime de disponibilidade - Princípios gerais).

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3- Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo de poder ser dispensado dessa prestação nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 29.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2- Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

a) Frequência de estabelecimento de ensino;

- b) Participação na vida sindical, ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de trinta dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 53.^a (Faltas motivadas por falecimento de parentes ou afins).

Cláusula 30.^a

Regime de turnos

- 1- Sempre que o período de laborações ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turno, de rotação contínua.
- 2- O regime de trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores prestam o seu trabalho segundo horários de turnos.
- 3- Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 31.^a

Organização dos turnos

- 1- A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar, pontualmente, a substituição de trabalhadores para assegurar o serviço.
- 2- Os turnos serão sempre rotativos, assim como os dias de descanso semanal, e a escala só poderá prever a mudança de turno após o dia de descanso.
- 3- As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário, constantes dos respetivos horários, sem prejuízo da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adotada.
- 4- Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir ocorrer a falta ou a necessidade de reforços de pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.
- 5- Só por motivos de doenças ou por segurança as tripulações sobem na escala, para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.
- 6- Para efeito de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no número 2.
- 7- A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.
- 8- Os ajustamentos de escalas a que se proceda, nos termos do número anterior, serão comunicados aos interessados com a antecedência mínima de dezasseis horas.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho por turnos

- 1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete ao longo do tempo, correspondendo ao tempo de uma rotação completa dos turnos.
- 2- As escalas de turno serão estabelecidas de forma que, em cada ciclo de horário, a duração média do trabalho semanal não exceda os limites estabelecidos no horário de trabalho.
- 3- O período de trabalho diário, nos trabalhadores em regime de turno, deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.
- 4- Por motivos operacionais que impeçam a interrupção de trabalho para refeição será o trabalhador remunerado numa base mensal de 12 % sobre o vencimento base (subsídio compensatório).
- 5- Este subsídio será pago sobre 11 meses.
- 6- Quando o atraso na rendição de turnos, por facto não imputável à REBOPORT, exceda quinze minutos, será aplicável o regime relativo a faltas e assiduidade.
- 7- A rendição do pessoal é efetuada nos locais fixados pela REBOPORT, em terra ou a bordo das embarcações.
- 8- No regime de turnos permanentes, os dias de descanso complementar serão utilizados no correspondente ciclo de horário.
- 9- Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pela entidade patronal no início do trabalho.

11- Aos trabalhadores neste regime será assegurado, pela empresa, o transporte de ida e volta para o local de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho

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

2- As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AE, são as constantes do anexo IV.

3- A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o IHT, o subsídio de embarque nas situações previstas, o subsídio de refeição, o subsídio compensatório, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não por este AE.

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

Cláusula 34.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2- Para efeito de faltas, trabalho suplementar e aumentos, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{(R + S) \times 12}{P \times 52}$$

Sendo R a remuneração base, S os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, isenção de horário de trabalho e subsídio embarque e P o período normal de trabalho (40 horas).

3- O pagamento deve ser efetuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita.

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual constem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou trabalho nos dias de descanso semanal, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade no valor de 21,11 €.

2- Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração, e amarração em terra ao Porto de Sines.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 10,20 € (22 dias por mês).

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no Porto de Sines no valor de 12,91 €.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turno

Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 35 % da remuneração base mais diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do valor/hora conforme número 2 da cláusula 34.^a (Tempo e forma de pagamento), acrescida de 50 %.

2- Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1- A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês da retribuição praticada.

2- No caso de suspensão do contrato de trabalho ou de cessação, o trabalhador tem direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado.

3- No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efetivamente prestado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal obrigatórios e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme escala.

Cláusula 42.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias previstos na lei e todos aqueles que venham a ser determinados pela lei.

2- São também feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

3- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado tem direito a dia de descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador.

4- O trabalhador, no próprio dia ou, no máximo, nos sete dias seguintes ao do feriado em que trabalhou, informará a empresa da opção escolhida.

Cláusula 43.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

2- A duração do período de férias é aumentada, no caso de o trabalhador não ter faltado, ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios-dias;
- b) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios-dias;
- c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalhador prestou serviço, exceto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- A retribuição dos trabalhadores, durante as férias, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 44.^a

Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos interpolados.

Cláusula 45.^a

Marcação e acumulação de férias

1- Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, exceto por imposição legal.

2- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a REBOPORT, sendo, para o efeito, elaborado um mapa, até ao fim do mês de março. Se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Aos trabalhadores da empresa que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o direito de gozar as férias simultaneamente.

4- Deverá ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de as fixar em determinado período e bem assim o caso de trabalhadores-estudantes, em época de exames.

5- A empresa obriga-se a dar aos trabalhadores, de imediato, conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos quinze dias imediatos, ao sindicato outorgante deste AE.

Cláusula 46.^a

Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1- Se, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador tiver deixado de gozar todas ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a acordar entre as partes.

2- Se, por motivo do número anterior, o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de abril do ano civil subsequente.

3- Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, ser-lhe-ão remunerados tantos dias quantos os de férias que deixou de gozar.

4- A justificação de doença, a que se refere esta cláusula, só pode ser feita pelos estabelecimentos hospitalares, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 47.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos neste AE e na lei.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

1- Se a empresa não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1- A REBOPORT pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e o respetivo subsídio.

3- O regime previsto nos números anteriores é aplicável a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a termo.

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2- O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeito de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 51.^a

Faltas - Noção

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

2- Nos casos de ausências por períodos inferiores ao período de trabalho a que o trabalhador está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à REBOPORT com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à REBOPORT logo que possível.

4- Nos casos previstos no número anterior a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

Cláusula 53.^a

Faltas motivo falecimento parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 52.^a (Faltas justificadas), o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a*) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;
- b*) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c*) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º da linha colateral.

Cláusula 54.^a

Faltas não justificadas

- 1- São consideradas faltas injustificadas todas as não previstas nas cláusulas anteriores.
- 2- As faltas injustificadas dão direito à entidade empregadora a descontar, na retribuição, a importância correspondente ou, se o trabalhador assim o preferir, a optar pela perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta.
- 3- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias até dois dias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido.
- 4- O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

Cláusula 55.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.
- 3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.
- 4- É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 56.^a

Regresso ao trabalho

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato, apresentar-se à REBOPORT para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 58.^a

Indemnizações

1- Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste AE, estas serão calculadas da seguinte forma:

O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a 1 (um) mês de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 (três) meses, nos seguintes casos:

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

2- Para trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

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

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

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

CAPÍTULO X

Poder disciplinar

Cláusula 59.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por esta convenção.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- 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 60.^a

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada á gravidade da infração e á culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- O procedimento disciplinar, aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção é regulado pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 61.^a

Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de ser considerado infração disciplinar, o empregador comunicá-lo-á, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, através de nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical é ainda enviada cópia do documento à associação sindical respetiva.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 59.^a (Infração disciplinar).

Cláusula 62.^a

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 59.^a (Infração disciplinar), desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 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 63.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 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.

Cláusula 64.^a

Instrução

1- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

2- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3 da cláusula 61.^a (Nota de culpa), à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 65.^a

Decisão

1- Decorrido o prazo referido no número 3 da cláusula 64.^a (Instrução), o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

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

3- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 3 da cláusula 64.^a (Instrução), não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3 da cláusula 61.^a (Nota de culpa), à associação sindical.

Cláusula 66.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa, empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indício 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.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 67.^a

Reconversão trabalhadores incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a REBOPORT diligenciará conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 68.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- A REBOPORT efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 23 450,00 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 70.^a

Formação profissional

São objetivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissionais, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 71.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

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

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de quarenta horas anuais de formação certificada.

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

5- A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras ações previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, interrupto, superior a 18 meses.

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

Cláusula 72.^a

Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no Regulamento do Código do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Higiene e segurança no trabalho

A REBOPORT deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene observando a respetiva legislação e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 74.^a

Comissão paritária - Constituição e competência

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de 3, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo sindicato e pelo empregador.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrantes deste AE.

6- A comissão reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 75.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

1- As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente AE não resulta redução das condições de

trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por força de regulamentação coletiva anterior.

2- Mantém-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas individualmente ao nível de empresa entre a REBOPORT e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

Cláusula 76.^a

Reforço do serviço de amarração

1- Quando, devido a acréscimo de movimento, for necessário recorrer a marinheiros para reforçar o serviço de amarração no cais, para este reforço só serão chamados os marinheiros dos níveis 5.

2- Podem os trabalhadores que se encontrem nos níveis 1, 2, 3 e 4 ou venham a ser integrados nestes níveis prestar este serviço, desde que expressamente o declarem.

Cláusula 77.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 78.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 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 direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 79.^a

Subsídio de transporte

1- Os trabalhadores, terão direito a auferir um subsídio de transporte em espécie no valor de 104,04 €, pagos onze meses por ano.

2- O subsídio a que se refere o número anterior somente será atribuído ao funcionário que residir a mais de 40 km de distância da sede da REBOPORT Sines, por estrada, para cada lado.

3- O funcionário para ter direito ao subsídio constante no número 1 do presente artigo, terá que apresentar à empresa documento que comprove a sua morada fiscal.

ANEXO I

Escala dos reboques e CCO

(Mantêm-se as atuais escalas publicadas sem alterações.)

ANEXO I

Escala das lanchas

Escala lanchas 2021

Flex 8/20	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B
Fixo dia 8h00-9h00 - Flex 9h00-17h00 - Fixo 17h00-20h00 - Flex	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A
Fixo noite 20h00-21h00 - Flex * 21h00- 5h00 - Fixo 5h00- 8h00 - Flex	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D
Flex 20/8	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E
Folga	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C

Calendário																				
Janeiro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
Fevereiro												1	2	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
Março																				1
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
Abril											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Maio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
Junho												1	2	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Julho	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
Agosto													1	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	29	30	31																	
Setembro			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Outubro													1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30																	

Novembro				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
Dezembro											1	2	3	4	5	6	7			
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31																

* - Se for solicitado pelos serviços.

Turno A	

Turno B	

Turno C	

Turno D	

Turno E	

Turno FF	

* Esta escala é condicionada e sujeita a alterações, por acordo entre as partes, do decorrer da sua vigência.

ANEXO III

Escala operadores cais/COO

Horário de trabalho da amarração - 2021												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8h00/20h00	E	E	C	C	F	F	A	A	B	B	D	D
Flex 8h00/20h00	D	D	E	E	C	C	F	F	A	A	B	B
Flex 20h00/20h00 (5.º e 6.º)		D		E		C		F		A		B
Flex 20h00/8h00	B	B	D	D	E	E	C	C	F	F	A	A
20h00/8h00	A	A	B	B	D	D	E	E	C	C	F	F
Folga	F	F	A	A	A	A	D	D	E	E	E	E
Folga	C	C	F	F	B	B	B	B	D	D	C	C

Janeiro		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30	31				
Fevereiro									1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Março	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31					
Abril								1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	30											
Maio		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30	31				
Junho									1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	29	30										
Julho			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29	30	31			

Agosto											1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31									
Setembro					1	2	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Outubro												1	2
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
	27	28	29	30	31								
Novembro						1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
Dezembro												1	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
	26	27	28	29	30	31							

A

B

C

D

E

F

Equip. Serv. - 93 793 16 40	
Prevenção	1 - 93 793 16 41
	2 - 93 793 16 42
Comunicações - 93 672 75 15	
Sr. Deodato - 93 849 85 42	
Coordenação - 93 849 85 43	

* Esta escala é condicionada e sujeita a alterações, por acordo entre as partes, do decorrer da sua vigência.

ANEXO IV

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025)

Categoria profissional	Retribuição base
Mestre	
0*	1 908,29 €
1	1 838,74 €
2	1 723,19 €
3	1 672,71 €
4	1 639,05 €
Maquinista	
0*	1 908,29 €
1	1 838,74 €
2	1 723,19 €
3	1 672,71 €
4	1 639,05 €
Marinheiro	
0*	1 616,62 €
1	1 521,24 €
2	1 470,77 €
3	1 294,64 €
4	1 198,14 €
5	1 167,87 €
Operador de cais	
1	1 167,87 €
2	1 094,94 €
3	1 002,95 €
4	914,33 €
Mecânico	
1	1 838,74 €
2	1 723,19 €
3	1 672,71 €
4	1 524,61 €
CCO	
1	1 639,05 €
2	1 521,24 €
3	1 470,77 €
4	1 294,64 €
5	1 201,44 €

* A progressão ao nível 0 é efetuada de acordo com os seguintes princípios:

- a) 3 anos de permanência no escalão inferior com avaliação de desempenho de Bom;
- b) Obtenção de Certificado de Competência de Comando na categoria de mestre costeiro;
- c) Obtenção de Certificado de Competência de Chefe na categoria de maquinista prático de 1.ª;
- d) Obtenção de Certificado STCW na categoria de marinheiro de 1.ª

ANEXO V

Funções

(Mantêm-se as atuais definições de funções sem alterações.)

Sines, 18 de março de 2025.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

João António Macedo Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Delgado, na qualidade de secretário-geral.

Ricardo José Garcia Nunes, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 16 de maio de 2025, a fl. 102 do livro n.º 13, com o n.º 131/2025, 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 CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra

Entre:

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA

e

– SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

– Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT;

– Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

– Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

– Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

– Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS);

– SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

– FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

É celebrado hoje, dia 29 de abril de 2025, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial e de subsídio de refeição, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 dezembro de 2020 (AE CTT Expresso 2020), com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023, com a revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, nos termos seguintes.

Cláusula 1.^a**Âmbito e produção de efeitos**

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025 (inclusive), vigorando nos termos previstos nas cláusulas 2.^a e 3.^a do AE CTT Expresso 2020.

3- O AE abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT Expresso 2020.

Cláusula 2.^a**Aumentos remuneratórios**

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, ao serviço da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA à presente data, é garantido, a partir de 1 de janeiro de 2025 (inclusive) um aumento de 37,50 € (trinta e sete euros e cinquenta cêntimos) em relação ao valor das remunerações base mensais que auferiam à data de 31 de dezembro de 2024, sem prejuízo, quando mais favorável, da aplicação dos valores previstos na tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do anexo III do AE CTT Expresso decorrentes do disposto no número seguinte.

2- Os valores da tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do número 1 do anexo III do AE CTT Expresso 2020, passam, com efeitos a 1 de janeiro de 2025 (inclusive), a ser os que constam do anexo III do presente acordo.

Cláusula 3.^a

Subsídio de refeição

O valor do subsídio de refeição previsto na cláusula 44.^a, do número 1 do AE CTT Expresso 2020, fixado no número 2.1 do anexo III do referido AE é aumentado para 10,20 € (dez euros e vinte cêntimos).

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas, e de carreira profissional e matéria pecuniária

1- Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional (cláusula 40.^a, número 2, 49.^a e 50.^a)

Declaração

Pontos necessários:

4,5	6	6	6	6	6	6	4	4
A			B			C		

CATEGORIA PROFISSIONAL	Grau de qualificação	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
Operador/a de Logística e Distribuição e de Apoio ao Negócio	I	875	898	922	982	1 017,00	1 057,00	1 129,00	1 175,00	1 248,00
Técnico/a de Logística e Distribuição e de Apoio ao Negócio	II	883,5	915	938	1 003,00	1 043,00	1 084,00	1 159,00	1 206,00	1 295,00
Técnico/a Sénior	III	944	984	1 013,00	1 089,00	1 135,00	1 186,00	1 269,00	1 332,00	1 411,00
Técnico/a Especialista	IV	1 146,00	1 225,00	1 276,00	1 328,00	1 385,00	1 445,00	1 539,00	1 607,00	1 696,00

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, e estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 756 trabalhadores.

Pelc CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Victor Manuel Antunes Ferreira, secretário-geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Luís Miguel Rodrigues Ferreira, secretário nacional, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT:

Francisco António Pereira Santos, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pedro Nuno Pereira Martins, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, presidente da direção e da comissão executiva, na qualidade de mandatário.

Belmiro Santos Veloso Fernandes, vogal da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Paulo Fernando Leal Vilariço, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

Helga Cristina Correia Soares, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS):

Paulo Jorge Carvalho Branco, vice-secretário geral, na qualidade de mandatário.

Luís Alberto Gonçalves Portelinha, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Carlos Alberto Simões Vicente, presidente do conselho geral, na qualidade de mandatário.

Paulo Francisco Correia Gonçalves, vice-presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Luís Miguel de Sousa Carvalho, vice-secretário geral, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de maio de 2025, a fl. 101 do livro n.º 13, com o n.º 130/2025, 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 AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras

A AWP P&C SA - Sucursal em Portugal e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024, alteram o referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 13.^a (com a alteração do número 4 e introdução de novos números 9 a 11), a cláusula 27.^a (com alteração do número 2 e introdução de novos números 3 e 4), a cláusula 33.^a (com alteração dos números 6, 7 e 13) e o anexo IV do AE outorgado entre a AWP P&C SA - Sucursal em Portugal, e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024, passam a ter a redação seguinte:

Cláusula 13.^a**(Trabalho por turnos)**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos duas vezes em cada trimestre.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- Sem prejuízo do cumprimento integral das disposições sobre trabalho por turnos previstas na lei e no presente AE, a organização do trabalho em regime de turnos na empresa pode assentar na combinação das seguintes tipologias de turnos:

a) 3 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;

b) 3 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso;

c) 4 dias de trabalho seguidos de 1 dia de descanso;

d) 4 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso; e

e) 5 dias de trabalho seguidos de 2 dias de descanso.

10- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores por turnos e sem que sejam consideradas como mudança de turno, podem ser permitidas trocas de horários de trabalho ou de dias de descanso semanal, por acordo entre trabalhadores da mesma função, até um máximo de duas vezes em cada mês, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, não impliquem a prestação de trabalho suplementar nem seja posto em causa o gozo do descanso diário por parte de qualquer um dos trabalhadores envolvidos.

11- As trocas a que se refere o número anterior dependem de autorização prévia e escrita do empregador e devem ser solicitadas por escrito ao mesmo com uma antecedência não inferior a 3 dias (embora, em determinadas situações possam ser aceites pelo empregador com antecedência inferior, desde que cumpridas, pelo menos, 24 horas).

Cláusula 27.^a**(Subsídio de refeição)**

1- (...)

2- Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários superiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a 100 % do valor do subsídio de refeição fixado no anexo IV.

3- Os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários iguais ou inferiores a 50 % aos dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável têm direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho diário.

4- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito ao subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá o montante previsto nos números 2 ou 3 da presente cláusula calculado em proporção do número de horas trabalhadas nesse dia.

Cláusula 33.^a**(Prémio de permanência)**

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...)

3- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...)

4- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

5- (...)

6- Em alternativa à licença anual com retribuição o trabalhador poderá optar pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

7- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 6 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o Plano Individual de Reforma, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

8- (...)

a) (...);

b) (...)

9- (...)

a) (...);

b) (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

13- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, o ano de pagamento do prémio de permanência, que corresponderá sempre a 50 % da retribuição efetiva neste primeiro pagamento, independentemente da antiguidade, será determinado de acordo com a tabela seguinte:

(...)

14- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A) Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 437,00 €
B	1 911,00 €
C	1 300,00 €
D1	1 407,00 €
D2	1 334,00 €
D3	1 283,00 €
E1	1 315,00 €
E2	1 189,00 €
E3	1 142,00 €
F1	1 144,00 €
F2	1 072,00 €
F3	1 030,00 €
G	901,00 €

B) Subsídio de refeição: 12,40 €;

C) Produção de efeitos: Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

Artigo 2.º

Acordam ainda as partes em proceder à revogação da cláusula 55.^a (Prémio extraordinário de assinatura), a partir desta data, uma vez que a mesma já produziu os seus efeitos.

Artigo 3.º

As alterações do AE efetuadas nos artigos anteriores são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa outorgante e os 19 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por adesão, que venha a ser efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 23 de abril de 2025.

Os outorgantes:

Pela AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 359 546, representada por:

Miguel Roquette Mello do Rego, na qualidade de representante legal.*Helena Maria Lopes Rodrigues Santos Sequeira*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC - 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado em 16 de maio de 2025, a fl. 102 do livro n.º 13, com o n.º 132/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do AE Manos do Douro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023.

CAPÍTULO I

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

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos L.^{da}, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

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

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

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

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

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

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

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

- 1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:
 - a) Para os trabalhadores administrativos, comerciais e tripulantes das embarcações abrangidos por este acordo, oito horas diárias e quarenta semanais.
- 2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.
- 3- Com o acordo do trabalhador, o intervalo diário nos setores administrativo, comercial e hoteleiro de terra pode ser reduzido a 30 minutos.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

- 1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:
 - a) Horário fixo;
 - b) Horário variável.
- 2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.
- 3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

Cláusula 22.^a-A

Horário de trabalho sazonal

- O horário de trabalho dos vendedores de cruzeiros será ajustado de forma sazonal, tendo em conta os períodos de maior e menor procura ao longo do ano, nos seguintes termos:
- 1- Época alta: Decorre entre os dias 1 de abril e 30 de setembro, durante a qual o horário de trabalho diário dos vendedores será aumentado em 1 (uma) hora, relativamente ao horário habitual, mantendo-se inalteradas as demais condições contratuais;
 - 2- Época baixa: Decorre entre os dias 1 de outubro e 30 de março, durante a qual o horário de trabalho diário dos vendedores será reduzido em 1 (uma) hora, relativamente ao horário habitual, mantendo-se inalteradas as demais condições contratuais;
 - 3- Esta adaptação do horário visa responder às necessidades operacionais do setor, associadas à sazonalidade da atividade, não implicando, por si só, qualquer redução da retribuição base mensal dos trabalhadores, salvo disposição em contrário prevista noutra cláusula contratual;
 - 4- As alterações previstas na presente cláusula obedecerão aos limites legais estabelecidos no Código do Trabalho e, quando aplicável, às disposições constantes deste AE.

Cláusula 24.^a-A

Trabalho a tempo parcial

- 1- *(Mantém-se a redação em vigor.)*
 - 2- *(Mantém-se a redação em vigor:)*
 - a) a c) *(Mantém-se a redação em vigor;)*
 - d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 70,00 € ilíquidos por cada dia;
 - e) a f) *(Mantém-se a redação em vigor.)*
- 3- *(Mantém-se a redação em vigor.)*

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

- 1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:
 - a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;
 - b) Até 20 (vinte) consecutivos as motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador;
 - c) Até 5 (cinco) dias as motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas;

d) Até 3 (três) dias consecutivos de luto pela perda de um filho ainda em fase de gestação, nos termos e condições previstos na lei;

e) Até 2 (dois) dias consecutivos, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

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

j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste ACT e da lei;

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

l) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 a 6- (*Mantém-se a redação em vigor.*)

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de *catering* a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2 a 3- (*Mantém-se a redação em vigor.*)

Cláusula 50.^a

Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes, é fornecida na embarcação como serviço de *catering* em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10,00 € diários.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de *catering* a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço	3,64 €
Almoço	10,97 €
Ceia.	3,64 €

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 51.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 57,00 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

TABELA I

A) Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação e em cruzeiros locais

A vigorar de 1 de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2025

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	956,00 €	985,00 €	1 015,00 €	1 046,00 €	1 078,00 €	1 111,00 €	1 145,00 €
II	Maquinista prático 1.ª	908,00 €	935,00 €	963,00 €	992,00 €	1 021,00 €	1 052,00 €	1 084,00 €
III	Assistente bordo II	897,00 €	923,00 €	951,00 €	980,00 €	1 009,00 €	1 039,00 €	1 071,00 €
	Maquinista prático 2.ª							
IV	Assistente bordo I	884,00 €	910,00 €	937,00 €	966,00 €	995,00 €	1 024,00 €	1 055,00 €
	Maquinista prático 3.ª							
V	Ajudante maquinista	878,00 €	906,00 €	934,00 €	962,00 €	990,00 €	1 018,00 €	1 046,00 €
	Marinheiro 1.ª TL							
VI	Marinheiro 2.ª TL	878,00 €	906,00 €	934,00 €	962,00 €	990,00 €	1 018,00 €	1 046,00 €
VII	Vigia	878,00 €	906,00 €	934,00 €	962,00 €	990,00 €	1 018,00 €	1 046,00 €

TABELA II

B) Área de gestão, administrativa e comercial

A vigorar de 1 de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2025

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor de serviço	1 751,00 €	1 803,00 €	1 857,00 €	1 913,00 €	1 970,00 €	2 029,00 €	2 090,00 €
II	Diretor comercial	1 149,00 €	1 183,00 €	1 218,00 €	1 255,00 €	1 293,00 €	1 332,00 €	1 371,00 €
	Técnico oficial de contas							

III	Assessor direcção II	1 012,00 €	1 042,00 €	1 073,00 €	1 105,00 €	1 139,00 €	1 173,00 €	1 208,00 €
	Chefe de serviços I							
	Promotor comercial II							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
Técnico operacional III								
IV	Assessor direcção I	944,00 €	972,00 €	1 001,00 €	1 031,00 €	1 062,00 €	1 094,00 €	1 127,00 €
	Promotor comercial I							
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
Técnico operacional II								
V	Secretário I	900,00 €	917,00 €	933,00 €	961,00 €	990,00 €	1 020,00 €	1 051,00 €
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
	Técnico operacional I							
	Cozinheiro II							
VI	Assistente administrativo II	878,00 €	905,00 €	933,00 €	961,00 €	990,00 €	1 020,00 €	1 051,00 €
	Assistente operacional II							
	Motorista II							
	Telefonista/ rececionista II							
	Chefe de sala							
	Cozinheiro I							

VII	Assistente administrativo I	878,00 €	905,00 €	933,00 €	961,00 €	990,00 €	1 020,00 €	1 051,00 €
	Assistente operacional I							
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado de mesa							
	Empregado limpeza II							
	Motorista I							
	Telefonista/rececionista I							
	Assistente de bordo							
VIII	Auxiliar administrativo I	878,00 €	905,00 €	933,00 €	961,00 €	990,00 €	1 020,00 €	1 051,00 €
	Empregado limpeza I							
	Trabalhador agrícola/pecuário							
	Ajudante de bar							
IX	Vendedor de cruzeiros*	878,00 €	905,00 €	933,00 €	961,00 €	990,00 €	1 020,00 €	1 051,00 €
	Bagageiro							
	Porteiro/trintanário							
	Rececionista							
	Copeiro							

Nota: * À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 16 trabalhadores.

Porto, 17 de abril de 2025.

Pela Manos do Douro - Organização de Passeios Marítimo Turísticos, Unipessoal L.^{da}:

Francisco José Silva Neto, na qualidade de sócio-gerente.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de maio de 2025, a fl. 102 do livro n.º 13, com o n.º 136/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão modificada e vigente à data presente, acordam a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, entre si, na adesão deste sindicato ao acordo de empresa celebrado entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e o SISTEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024 («acordo de empresa»), regendo-se o presente acordo de adesão («acordo de adesão») pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, em representação dos seus associados, aceita a aplicabilidade da convenção coletiva *supra* identificada, sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

Cláusula 2.ª

O presente acordo de adesão obriga, por um lado, a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e, por outro lado, os seus trabalhadores com as profissões e categorias profissionais identificadas e regulamentadas no acordo de empresa filiados, à data da celebração do presente acordo de adesão, no SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, num total de 21 (vinte e um) trabalhadores.

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão ao acordo de empresa aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 4.ª

A Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3).

Cláusula 5.ª

O presente acordo de adesão ao acordo de empresa entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 16 de abril de 2025.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Mário Jorge Costa Lobato de Faria, procurador com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, membro da direção.

Nuno Miguel Soares Bastos, membro da direção.

Depositado em 19 de maio de 2025, a fl. 102 do livro n.º 13, com o n.º 135/2025, 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

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça - Revista n.º 4624/21.4T8GMR.L1.S1 - Declara a nulidade da cláusula 115.ª do acordo coletivo de trabalho para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, na parte em que dispõe no sentido de deixar de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF a cláusula 23.ª do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores daquele ACT e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008

I

1- A.A. intentou ação declarativa de anulação de cláusulas de convenções coletiva de trabalho contra o Banco Santander Totta, SA, outras instituições bancárias, e ainda contra FSBI - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, pedindo, na parte que ora releva¹, a declaração de nulidade da cláusula 115.ª do ACT para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 (doravante apenas designado por «ACT»), por violar o disposto nos artigos 3.º, número 3, a), 23.º, número 1, 24.º, número 1 e número 2, c), 25.º e 26.º, do Código do Trabalho, e nos artigos 13.º, 26.º e 59.º da CRP.

2- Para tanto, invoca, em síntese²:

– O Banco de Portugal deliberou, em 20 de dezembro de 2015, pôr fim à atividade comercial do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, tendo 1130 funcionários do extinto BANIF sido integrados no Banco Santander Totta;

– Aos funcionários do Banco Santander Totta, de acordo com a cláusula 95.ª do ACT, é garantido, e já o era anteriormente, o pagamento do seu salário, por inteiro, no período de doença, sem qualquer limite temporal;

– A cláusula 115.ª do ACT, sob a epígrafe «Regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta, oriundos do BANIF», veio excepcionar deste regime os trabalhadores do Ex-BANIF, que passaram a estar abrangidos, nesta matéria, pelo regime da Segurança Social, recebendo por isso apenas 1095 dias de subsídio de doença (artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro), ao contrário dos demais trabalhadores do Santander Totta oriundos da CAFEB³;

– Esta cláusula prevê tratamento desigual e discriminatório de trabalhadores na mesma entidade patronal, em infração aos artigos 13.º e 59.º, da CRP, e 24.º e 25.º, do CT;

– Pretendendo a reforma introduzida pelo referido ACT (publicado em agosto de 2016) fazer retroagir os seus efeitos a 1 de janeiro de 2016, data da integração dos ex-trabalhadores do BANIF no Banco Santander Totta, por força da resolução operada pelo Banco de Portugal em 20 de dezembro de 2015, também são violados os princípios da não retroatividade das leis laborais e da não retroatividade dos acordos coletivos de trabalho, nos termos das disposições combinadas nos artigos 2.º e 478.º, do CT, e 12.º, número 1, do Código Civil, bem como da cláusula 123.ª do ACT, que estabelece que da sua aplicação «não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido».

3- Os réus alegaram (artigo 184.º, do CPT), sendo de destacar, das alegações do Banco Santander Totta, o seguinte:

– Os trabalhadores do BANIF estiveram sempre sujeitos ao regime de Segurança Social geral, nunca tendo beneficiado de um regime de previdência próprio;

– Quando, em 2016, foi publicado o ACT do sector bancário em causa, o Autor encontrava-se, nos termos

da cláusula 12.^a do AE do BANIF, abrangido pelo regime geral de Segurança Social, sendo que a cláusula 115.^a do ACT de 2016 teve como único efeito a manutenção da aplicação do AE do BANIF neste particular, não representando qualquer inovação nem alteração ao quadro convencional aplicável ao Autor ou aos demais trabalhadores do BANIF transitados para o banco Réu;

– Não ocorre violação do princípio da igualdade e não discriminação posto que a igualdade salarial, garantida pelo artigo 59.º, da CRP, não respeita à sujeição ao regime de Segurança Social, mas apenas à remuneração do trabalho prestado, visando garantir iguais condições retributivas a trabalhadores que exercem as mesmas funções;

– O regime da cláusula 115.ª do ACT, encontra justificação objetiva, fundada na circunstância de os trabalhadores por ela abrangidos terem transitado de outra instituição bancária, sujeitos a um regime próprio, que as partes outorgantes no ACT entenderam ser de manter;

– Os trabalhadores sujeitos ao regime previdencial do ACT admitidos após 1 de março de 1996 contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição base (cláusula 96.^a, número 1, do ACT), enquanto os trabalhadores do BANIF cujos contratos de trabalho foram transmitidos para o banco Réu, não estão sujeitos a tal obrigação;

– Não se verifica a violação do princípio do tratamento mais favorável, pois, contrariamente ao que afirma o Autor, desde 2003 que a regra é a da supletividade da lei relativamente aos instrumentos de regulamentação coletiva (artigo 3.º, número 1, do CT).

4- Na 1.^a instância, a ação foi julgada improcedente.

5- Interposto recurso de apelação pelo A., bem como recurso subordinado pelo R. Banco Santander Totta, o Tribunal da Relação de Lisboa (TRL), negando provimento a ambos os recursos, confirmou a decisão recorrida.

6- O Autor interpôs recurso de revista, reiterando o seu inconformismo pelo facto de a generalidade dos trabalhadores do Banco Santander Totta gozar de proteção na doença por tempo indeterminado, enquanto os trabalhadores oriundos do BANIF apenas têm direito ao regime da Segurança Social, ou seja, durante 1095 dias.

Alega o recorrente, essencialmente, que aos trabalhadores oriundos do BANIF deve ser aplicável o regime dos trabalhadores do Santander Totta que se encontram em situação equiparada, nomeadamente os que foram admitidos antes de 3 de março de 2009, estandio, portanto, abrangidos pelo regime Segurança Social do setor bancário de benefício definido.

7- Foram apresentadas contra-alegações.

8- O ex.^{mo} procurador-geral adjunto pronunciou-se no sentido do improvimento do recurso, em parecer a que as partes não responderam.

9- Em face das conclusões da alegação de recurso, e inexistindo quaisquer outras de que se deva conhecer officiosamente (artigo 608.º, número 2, *in fine*, do CPC), a única questão a decidir⁴ consiste em determinar se a cláusula 115.^a do sobredito ACT é nula.

E decidindo.

II

10- Foi fixada pelas instâncias a seguinte matéria de facto:

1- O autor encontra-se filiado desde 1 de novembro de 2017 no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB (...);

2- O autor era funcionário do [então designado] BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, que foi objeto de resolução por parte do Banco de Portugal, conforme deliberação de 20 de dezembro de 2005 do conselho de administração do BdP, (...) por força da qual foram alienados ao Banco Santander Totta, SA, «...os direitos e obrigações, que constituam ativos, passivos, elementos extrapatrimoniais e ativos sob gestão do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA», o que incluiu a transmissão da posição contratual do BANIF nos contratos de trabalho de todos os trabalhadores que não desenvolviam a sua atividade nos serviços centrais (cfr. anexo 3, número 1, alínea f), da referida deliberação), como era o caso do autor;

3- As rés instituições de crédito foram outorgantes do acordo coletivo de trabalho entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016;

4- O referido acordo coletivo foi, posteriormente, objeto de alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

5- As Rés instituições de crédito foram igualmente outorgantes do acordo coletivo de trabalho entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016;

6- O referido acordo coletivo foi, posteriormente, objeto de alterações:

6.1- Publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, no que respeita ao SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal; e

6.2- Publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019, e n.º 9, de 8 de março de 2021, no que respeita ao Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e ao Sindicato dos Bancários do Centro.

III

a) Considerações preliminares.

11- «Entre o beneficiário ativo [isto é, o trabalhador (...) com direito potencial às prestações previdenciais de Segurança Social] e a entidade responsável pela gestão dessas prestações, constitui-se uma (...) relação jurídica de Segurança Social. (...) Se o beneficiário ativo é um trabalhador por conta de outrem, a relação jurídica (...) tem carácter triangular, sendo constituída por três vértices: 1) o beneficiário ativo; 2) a entidade gestora das prestações, que pode ser pública (...) ou privada (...); e 3) o empregador, que serve como elo de ligação para fechar os três vértices do triângulo» (Mário Silveiro de Barros, *Direito da Segurança Social*, Almedina, 2024, p. 47).

12- Tradicionalmente, os trabalhadores bancários não se encontravam integrados no regime geral da Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, gozando de um regime próprio, constante dos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis ao sector, caracterizado pelo facto de as instituições bancárias não procederem a quaisquer descontos nas retribuições dos seus empregados e de não contribuírem para a Segurança Social estatal, ficando, todavia, obrigadas, em contrapartida, a suportar o pagamento das respetivas pensões de reforma.

Deste modo, ao permitir a manutenção de um regime privado de Segurança Social, o legislador aceitou que os bancos se substituíssem ao Estado (ainda que transitoriamente), assim se garantido também aos trabalhadores bancários não abrangidos pelo regime geral o direito constitucional à Segurança Social, consagrado no artigo 63.º, número 1, da CRP (cfr. Ac. desta Secção Social de 7 de fevereiro de 2007, Processo n.º 06S3403).

A subsistência deste regime especial (à semelhança de outros regimes especiais) foi sucessivamente salvaguardada pelas diversas Leis de Bases da Segurança Social (cfr. artigos 69.º da Lei n.º 28/1984, de 14 de agosto, 109.º da Lei n.º 17/2000, de 8 de agosto, 123.º da Lei n.º 32/2002, de 20 de dezembro, e 103.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro), sendo certo que o princípio da unidade, legalmente consagrado, «pressupõe uma atuação articulada dos diferentes sistemas, subsistemas e regimes de Segurança Social no sentido da sua harmonização e complementaridade» (artigo 16.º, da Lei n.º 4/2007).

13- Entretanto, o Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de março, determinou a inscrição dos novos trabalhadores bancários no regime geral de Segurança Social, assim se dando um passo decisivo na concretização da integração no sistema previdencial dos grupos socioprofissionais parcialmente abrangidos pelo sistema de Segurança Social, dispondo o seu artigo 2.º que «[a]os trabalhadores do sector bancário contratados até ao dia anterior ao da entrada em vigor do presente decreto-lei e aos quais seja aplicável regime de Segurança Social substitutivo constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho vigente no sector, enquanto prestarem serviço em instituição em que vigore regime substitutivo, é aplicável o regime substitutivo vigente nessa instituição.»

Como se refere no preâmbulo do diploma: «Na senda da harmonização do sistema de proteção social já introduzido para a função pública, foi dado um novo e recente impulso que tornou possível a obtenção de um consenso, no sentido da inscrição obrigatória de todos os novos trabalhadores no sistema de Segurança Social e da manutenção do regime de Segurança Social vigente para os atuais trabalhadores bancários».

Aí se explicando ainda: «[A] proteção social dos trabalhadores do sector bancário teve a sua origem num acordo coletivo de trabalho para o sector celebrado em 1944. Este direito de Segurança Social privado convergiu, mais tarde, para um regime misto de proteção social. No entanto, existem há largos anos instituições bancárias às quais este regime misto se não aplica, e existem outras que, mais recentemente, têm vindo a optar por inscrever os novos trabalhadores no regime público de Segurança Social.»

14- Aprofundando este processo evolutivo, o Decreto-Lei n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, procedeu à extinção da Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários (CAFEB) e à integração no regime geral de Segurança Social dos trabalhadores nela inscritos (nesse momento), para efeitos de proteção nas eventualidades de maternidade, paternidade e adoção e velhice.

Porém, como se explicita no seu preâmbulo, «[o] regime substitutivo de proteção social previsto nos ins-

trumentos de regulação coletiva de trabalho aplicáveis no sector bancário continua a desempenhar um papel extremamente relevante na proteção social dos trabalhadores para efeitos de proteção nas eventualidades de doença, invalidez, sobrevivência e morte», assim se mantendo «as regras constantes dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho aplicáveis no sector bancário de forma complementar ao regime geral de Segurança Social nas eventualidades ainda não integradas».

15- Por sua vez, o Código do Trabalho preceitua no artigo 478.º, número 2, que «[o] instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode instituir regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei» (em termos idênticos aos que já dispunha o artigo 533.º, número 2, do CT de 2002).

16- Resulta do antes exposto que todos os trabalhadores bancários admitidos após 3 de março de 2009 passaram a estar inscritos na Segurança Social e que, a partir de 4 de janeiro de 2011, todos os trabalhadores que se encontravam inscritos na CAFEB foram igualmente integrados no regime geral da Segurança Social.

Em suma, a generalidade dos trabalhadores bancários encontra-se inscrita no regime geral da Segurança Social a partir de 2011, sem prejuízo de poderem beneficiar, ou não, de regimes complementares estabelecidos por instrumentos de regulamentação coletiva.

17- No domínio da contratação coletiva, refira-se, em primeiro lugar, o acordo de empresa celebrado entre o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, o Sindicato Independente da Banca e os trabalhadores ao serviço daquele banco representados por estes sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008 (doravante, apenas «acordo de empresa» ou AE), do qual se destacam as seguintes cláusulas:

– Cláusula 2.ª, número 4:

Aos trabalhadores do banco abrangidos pelo presente acordo aplica-se, em todas as matérias nele não reguladas, o acordo coletivo de trabalho do sector bancário, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, e n.º 32, de 29 de agosto de 2007.

– Cláusula 12.ª (Regime de Segurança Social):

Todos os trabalhadores do banco estão abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

– Cláusula 13.ª (Regime de pensão complementar):

1- Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de Segurança Social, constante dos planos de pensões de benefício definido ou de contribuição definida, previstos no presente acordo e doravante designados, no seu conjunto, por regime de pensão complementar;

2- Os trabalhadores do banco ficam abrangidos, em regra, pelos planos de contribuição definida, excetuando os trabalhadores que, estando ao serviço do banco à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham completado 60 anos de idade até 31 de dezembro de 2006, bem como os que tenham passado à situação de reforma e os pensionistas existentes àquela data, que mantêm o plano complementar de Segurança Social de benefício definido previsto no acordo coletivo de trabalho do sector bancário outorgado pelo banco e pelos sindicatos signatários e no Fundo de Pensões que o financia;

3- (...);

4- (...);

5- (...)

– Cláusula 23.ª (Doença):

1- Os trabalhadores ao serviço do banco beneficiam do regime de proteção na doença, nos precisos termos que, em cada momento, se encontrem previstos no acordo coletivo de trabalho do sector bancário, outorgado pelo banco e pelos sindicatos signatários deste acordo;

2- A prestação de subsídio de doença a que os trabalhadores tenham direito, por força do disposto no número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem à situação de doença, de montante inferior ao do valor líquido da retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo I, ou do nível mínimo de admissão do respetivo grupo, quanto aos restantes.

18- Há ainda a considerar o atual acordo coletivo de trabalho do sector bancário⁵ (que revogou e substituiu o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012), que consagrou o seguinte «regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF»:

– Cláusula 115.ª (Segurança Social):

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015,

ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre os Sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela aplicação do regime previsto no número anterior não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto no capítulo I do título V, cláusulas 92.^a a 103.^a, do presente acordo, independentemente da data da sua admissão.

– Cláusula 116.^a (Contribuição extraordinária):

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008, será devida e calculada, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes;

2- Anualmente e como custo do exercício, o Banco Santander Totta, SA efetuará uma contribuição extraordinária para as contas individuais no fundo de pensões dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida sempre que o ROE (*return on equity*) do banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do ativo líquido;

3- No caso em que se mostre devida, nos termos do número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido do Banco Santander Totta, SA, correspondente ao exercício do ano anterior, proporcional ao peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida na massa salarial global do banco, não podendo, em qualquer caso, o valor da contribuição extraordinária exceder 1 % da massa salarial desses trabalhadores;

4- A contribuição extraordinária apenas será devida, se os pressupostos previstos nos números anteriores se verificarem, a partir do ano 2017, com referência ao exercício de 2016.

– Cláusula 117.^a (Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF):

O acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

b) Regime de proteção na doença dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF.

19- Na sequência da medida de resolução aplicada pelo Banco de Portugal ao BANIF, em 20 de dezembro de 2015, o Banco Santander Totta adquiriu um conjunto de ativos e passivos do BANIF, o que incluiu a transmissão da sua posição contratual nos contratos de trabalho relativos a todos os trabalhadores que não desenvolviam a sua atividade nos serviços centrais, como era o caso do autor (ponto número 2 da matéria de facto).

A transmissão de unidade económica é atualmente regulada pelo artigo 285.º, do CT, cujo conteúdo radica no processo de transposição para a nossa ordem jurídica interna da Diretiva n.º 2001/23/CE, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos.

Mais especificamente e com determinante relevância no caso sub judice, dispõe o artigo 498.º, número 1, do mesmo diploma: «Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente».

Deste modo, no período subsequente à integração dos trabalhadores oriundos do BANIF no Banco Santander Totta, estes continuaram abrangidos pelo sobredito acordo de empresa e, assim, sujeitos ao regime de Segurança Social aí consagrado.

20- Como já se referiu, a cláusula 23.^a do AE estipulava que os trabalhadores do BANIF «beneficiam do regime de proteção na doença, nos precisos termos que, em cada momento, se encontrem previstos no acordo coletivo de trabalho do sector bancário, outorgado pelo banco e pelos sindicatos signatários deste acordo».

Deste modo, ao contrário do sustentando pelos réus, os trabalhadores do BANIF tinham direito exatamente ao mesmo regime de proteção na doença dos demais trabalhadores do sector bancário, sendo assim incorreto

sustentar que o ACT de 2016 se limitou a manter o regime que já era aplicável aqueles trabalhadores antes da sua integração no Banco Santander Totta.

Vale, pois, concluir: (i) no respeitante ao regime de proteção na doença, por força desta cláusula, os trabalhadores do BANIF sempre tiveram direito ao regime sucessivamente previsto no ACT para o sector bancário; (ii) este quadro normativo era-lhes aplicável aquando da respetiva integração no Banco Santander; (iii) e continuou a sê-lo posteriormente, nos termos do sobredito artigo 498.º, número 1, do CT.

c) Invalidez das implicações (nesta matéria) da cláusula 115.ª do atual ACT.

21- A cláusula 115.ª do (atual) ACT - que é posterior ao momento da integração dos trabalhadores do BANIF no Banco Santander - estipula no seu número 1 que àqueles trabalhadores será «exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.ª a 16.ª, 18.ª e 19.ª do acordo de empresa»; e, conexas e complementarmente, no número 2, preceitua que «não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto (...) [nas] cláusulas 92.ª a 103.ª do presente acordo (...), independentemente da data da sua admissão».

Vale dizer que desta forma se desenhou um sistema diferente do anteriormente aplicável, o qual, ao estipular que aos trabalhadores em causa deixaria de ser aplicável a supracitada cláusula 23.ª do AE (cfr. supra número 17), lhes retirou o regime de proteção de doença previsto, nomeadamente, na cláusula 95.ª do ACT, ao qual teriam direito, caso preencham os respetivos requisitos.

22- Ora, tal conteúdo normativo viola, desde logo, o princípio da manutenção dos direitos adquiridos, consagrado na cláusula 123.ª do mesmo ACT, segundo a qual, «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», princípio consagrado em termos mais amplos no artigo 20.º das Bases Gerais do Sistema de Segurança Social (Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro), disposição legal que - imperativamente - tutela os direitos adquiridos e os direitos em formação e é aplicável aos regimes do sistema previdencial, nos termos do seu artigo 66.º, número 1.

Segundo o número 2 deste mesmo artigo 66.º, consideram-se direitos adquiridos os que já se encontram reconhecidos ou possam sê-lo por se encontrarem reunidos todos os requisitos legais necessários ao seu reconhecimento; e direitos em formação os correspondentes aos períodos contributivos e valores de remunerações registadas em nome do beneficiário.

23- Por outro lado:

Aos funcionários do Banco Santander Totta que gozam de proteção social em regime de benefício definido (trabalhadores admitidos até 1 de janeiro de 2008, nos termos da cláusula 92.ª números 2 e 3, do ACT) é garantido o pagamento do salário por inteiro no período de doença, sem qualquer limite temporal, de acordo com a cláusula 95.ª, do mesmo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), cláusula alinhada com o que a tal propósito dispunha o anterior ACT⁶.

Diferentemente, pelas razões já expostas, a aplicar-se a cláusula 115.ª do ACT aos trabalhadores oriundos do BANIF, estes passariam a estar abrangidos pelo regime da Segurança Social, recebendo por isso o subsídio de doença apenas pelo período máximo de 1095 dias, nos termos do artigo 23.º, do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de fevereiro.

O assim regulado nesta cláusula é ainda, pois, manifestamente incompatível com os ditames dos princípios da igualdade e da não discriminação, princípios de natureza imperativa e que assumem relevância estruturante no domínio da fixação do conteúdo dos IRCT, como emerge de toda a regulação ínsita no artigo 479.º, do CT.

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho⁷:

«Nos termos desta norma, a legalidade das cláusulas do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sobre igualdade e não discriminação deve ser verificada, nos 30 dias subsequentes à respetiva publicação, pela entidade administrativa competente (...). Caso detete uma ou mais cláusulas discriminatórias, a CITE notifica os outorgantes (...) para que procedam à alteração (...) no prazo de 60 dias (...). Se durante esse prazo não forem feitas as alterações, a CITE remete a sua apreciação para o Ministério Público, para efeitos de promoção de ação judicial de declaração de nulidade das referidas cláusulas (artigo 479.º, número 3).

Trata-se, pois, não propriamente de um novo limite ao conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (porque um tal limite está obviamente compreendido na proibição de afastamento de normas legais imperativas, constante da alínea b) do número 1 do artigo 478.º, já que as normas legais em matéria de igualdade e não discriminação são, obviamente, imperativas), mas de um limite cujo controlo foi agora reforçado com a obrigação de avaliação do conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (...).

24- Infringindo normas legais absolutamente imperativas (também designadas como «normas imperativas fixas»⁸), a cláusula em causa viola a alínea a) do número 1 do artigo 478.º, do CT, artigo que, delimitando negativamente o conteúdo dos IRCT (ou, por outras palavras, estabelecendo as suas «condições de validade

material»⁹), proíbe a consagração de cláusulas contrárias a disposições legais de natureza imperativa.

Na parte em que dispõe no sentido de deixar de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF a cláusula 23.^a do AE, a cláusula 115.^a do ACT é, pois, nula, nos termos do 280.º, número 1, do Código Civil (cfr. ainda o artigo 479.º, número 5, do CT).

Neste sentido se pronuncia expressamente aquela autora (*ibidem*, p. 292).

Por fim, refira-se que o artigo 478.º, número 1, c), do CT, veda a inclusão de cláusulas com efeitos retroativos nos IRCT, exceto quando estejam em causa cláusulas com natureza pecuniária, como acontece no caso vertente, pelo que esta disposição legal não assume aqui qualquer relevância.

IV

25- Em face do exposto, acorda-se em declarar a nulidade da cláusula 115.^a do acordo coletivo de trabalho para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, na parte em que dispõe no sentido de deixar de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF a cláusula 23.^a do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores daquele ACT e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008.

Transitado em julgado, publique-se no *Diário da República*, 1.^a série-A, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 186.º do Código de Processo do Trabalho.

Lisboa, 15 de janeiro de 2025.

Mário Belo Morgado, relator.

Júlio Manuel Vieira Gomes.

José Eduardo Sapateiro.

Albertina Pereira.

¹ Por decisão transitada em julgado, os RR. foram absolvidos da instância quanto aos demais pedidos formulados, em virtude de ter sido julgada procedente a exceção de cumulação ilegal de pedidos.

² Todos os sublinhados e destaques são nossos.

³ Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários.

⁴ O tribunal deve conhecer de todas as questões suscitadas nas conclusões das alegações apresentadas pelo recorrente, excetuadas as que venham a ficar prejudicadas pela solução entretanto dada a outra(s) [cfr. artigos 608.º, 663.º, número 2, e 679.º, CPC], questões (a resolver) que, como é sabido, não se confundem nem compreendem o dever de responder a todos os argumentos, motivos ou razões jurídicas invocadas pelas partes, os quais não vinculam o tribunal, como decorre do disposto no artigo 5.º, número 3, do mesmo diploma.

⁵ Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, como já se referiu.

⁶ ACT cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011 (com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012).

⁷ Tratado de Direito do Trabalho, Parte III, 3.^a edição, Coimbra, 2020, pp. 289 - 290.

⁸ cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Coimbra, 2020, Parte I, 5.^a edição, P. 316, e Parte III, 3.^a edição, p. 284.

⁹ cfr. Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, Almedina, 2023, 22.^a edição, p. 858.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de abril de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

- 1- (...);
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)

2- O direito previsto na alínea *a)* do número 1 só poderá ser exercido pelos associados que tenham requerido a sua admissão no SILP até três anos antes da data das eleições.

Artigo 13.º

Quotizações

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é de oito euros e cinquenta cêntimos, podendo o valor da quota ser alterado por deliberação da assembleia-geral.

- 2- (...)

Artigo 24.º

Forma de obrigar

O SILP obriga-se com duas assinaturas, sendo uma a do presidente da direção, e uma do primeiro vice-presidente da direção que figure na lista.

Artigo 36.º

Composição

- 1- (...)
- 2- (...)

- 3- (...):
 - a) Quinze membros efetivos: Um presidente, três vice-presidentes, um tesoureiro, cinco secretários e cinco vogais;
 - b) Cinco suplentes.
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Artigo 39.º

Composição e competência da comissão executiva

- 1- A comissão executiva é composta pelo presidente, pelos vice-presidentes e pelo tesoureiro.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...);
 - i) (...);
 - j) (...);
 - k) (...);
 - l) (...);
 - m) (...);
 - n) (...);
 - o) (...)
- 6- (...)

Registado em 13 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - COLEP Packaging Portugal, SA, representada por Vítor Manuel Pereira Neves.

Primeiro vice-presidente - CEI - Companhia de Equipamentos Industriais, L.^{da}, representada por Fernando Manuel Fernandes Sousa.

Vice-presidente executivo - Rafael da Silva Campos Pereira.

Vice-presidente - Elísio Paulo & Azevedo, L.^{da}, representada por Elísio Paulo de Oliveira Azevedo.

Vice-presidente - FUNDIVEN, SA, representada por Joaquin Manuel Martins de Almeida.

Vice-presidente - A Metalúrgica - Bakeware Production, SA, representada por Raquel Sofia Ferreira Santos.

Vice-presidente - ADIRA - Metal Forming Solutions, SA, representada por Miguel Jorge Moreira da Cruz Gil Mata.

Vice-presidente - SCHMITT - Elevadores, L.^{da}, representada por Miguel Leichsenring Franco.

Vice-presidente - Manuel Marques, Herdeiros, SA, representada por Clara de Moura Leitão Oliveira Marques.

Vice-presidente - RTE, SA, representada por Ana Maria da Silva Farinho Lamelas.

Vice-presidente - Metalgalva - Irmãos Silvas SA, representada por Sérgio José da Cruz e Silva.

Vice-presidente suplente - Alexandrino Matias & C.^a, SA, representada por Alexandra Maria da Mota Melo Matias Magalhães.

Vice-presidente suplente - António Meireles, SA, representada por Jorge Carlos de Sousa Meireles.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****II - ELEIÇÕES****Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA - Eleição**

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 10 de abril de 2025 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Basílio Coelho Moreira.
Firmino António R. B. Leite Couto.
Inês Soares Catarino.
Marco Filipe Marins David.
Alexandre Rodrigues Moreira.
Rui Manuel Delgado da Silva.
João Manuel Pinto Leitão.
Abílio João Guerreiro da Fonseca.
Daniel Francisco Cristóvão Gonçalves.
Carlos Eduardo Rosa da Silveira.
Francisco José Rodrigues Machado.

Subcomissão de trabalhadores da Estação de Miraflores

Bruno Miguel Rodrigues Amorim.
Samuel Jorge Simões Gonçalves.
Ruben Miguel Ferreira Neves.
Carla Cristina Ribeiro Teixeira.
Daniel Baptista Carvalho.

Subcomissão de trabalhadores da Estação da Pontinha

Ana Margarida Santos Correia.
João Alberto Leitão Alves.
Soraia Alexandra Morais Moita.
Luís Filipe Lopes Osório.
Eduardo Jorge Neves Alves.

Subcomissão de trabalhadores da Estação da Alta de Lisboa

Jorge Manuel Dias Matias.
Nuno Filipe Mourato Belo.
Anssumane Djassi.
Patrícia Alexandra Almeida Ferreira.
Bruno Miguel de Jesus Bernardo.

Subcomissão de trabalhadores da Estação de Santo Amaro

José Manuel Pedroso Rodrigues.
André Jorge Gonçalves Marques.
Luizelio Mateus Alves Bonfim.
Ana Cláudia Correia Santos.
Carlos Fernandes Martins.

Registado em 13 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Stellantis & You Portugal, SA (anteriormente denominada PSAR Portugal, SA) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 6 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Vladimiro Bravo.

Carlos A. Andrade da Anunciação.

Luís Miguel Serafim Rodrigues.

Jorge Pinto.

Carla Sofia Martins Metelo.

Suplentes:

Sandra Baptista.

Nuno Alexandre Costa Reis.

Pedro Miguel Zambujo Assunção.

Isabel Vaz.

Rui Manuel Fernandes Martins.

Registado em 16 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Banco Comercial Português, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 28 de março de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Celso Nuno Ventura de Sá.
Carlos Manuel Ferreira da Paz.
Luís Miguel Bico Rosado.
António Joaquim Dias da Costa Pais.
Rui Jorge Lima Vieiro.
Rui Manuel Azevedo Guedes de Paiva.
Rui Manuel dos Santos Mota.
Nélson Mota Ramos.
Nuno Alexandre Vito dos Santos.
Rogério Paulo Simões Borges de Andrade.
Isidro de Azevedo Fernandes.

Suplentes:

Susana Mónica Bernardo Pedreira.
Nuno Miguel Bravo de Oliviera Naia.
Ricardo Jorge dos Santos Gomes.
Luís Miguel Ferreira Castro Borges.
Humberto Amaral Macuas Lomba.
Mário João Pereira Almeida.

Registado em 16 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

MAI AMBIENTE, EM - Alteração

Na sequência da convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2025, informa-se, nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto) comunicou, junto da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, a alteração da data da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para o dia 8 de agosto de 2025.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Continental Advanced Antenna, Sociedade Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Advanced Antenna, Sociedade Unipessoal L.^{da}, realizada em 7 de maio de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2025.

Efetivos:

Carla Alexandra Alves Gomes.
Maria José Nogueira dos Santos Pereira.
Paula Cristina Roçadas de Carvalho.

Suplentes:

Fábio André Viera Durão.
Regina Maria Viamonte Anastácia.
Luísa Maria Dias Moreira Matos.

Registado em 16 maio de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 169 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Empresa do Diário do Minho, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Empresa do Diário do Minho, L.^{da}, realizada em 2 de maio de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025.

Efetivos:

Carlos Alberto Santos de Sousa.
José Maria da Silva Araújo.

Registado em 16 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl.170 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA, realizada em 2 e 3 de maio de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2025.

Efetivos:

Rui Manuel Gomes Araújo.
Pascoal Joaquim Lages Carneiro.
Tiago Xavier Ribeiro Brandão Rodrigues.
Sérgio Manuel Rodrigues Silva.
José Miguel Correia Sá.
Amílcar Cruz Silva.
Ricardo João Azevedo Martins.

Suplentes:

Miguel Ângelo Lima Costa.
Rui Filipa da Silva Leite.
Diogo José carvalho Rodrigues.
Alberto Manuel Costa Rocha.
Fernando Jorge da Silva Sá.
Fernando António Sousa Costa.
Nuno Paulo Rodrigues Silva.

Registado em 16 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 170 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisnave - Estaleiros Navais, SA, realizada em 8 de maio de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2025.

Efetivos:

Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.

José Fernando Costa Monteiro.

Suplente:

Vitor Ferreira Pinheiro.

Registado em 16 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 170 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em *Design* e Tecnologias Digitais para a Moda**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão da Produção de Calçado, Marroquinaria e Componentes** ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão da Produção no Vestuário**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM *DESIGN* E TECNOLOGIAS DIGITAIS PARA A MODA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em *Design* e Tecnologias Digitais para a Moda

DESCRIÇÃO GERAL: Desenvolver e integrar processos tecnológicos, digitais, virtuais e soluções inovadoras no desenvolvimento de coleções, marcas ou projetos de moda.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Integrar sistemas digitais de conceção e desenvolvimento no setor da moda	4,50
	02	Aplicar estratégias e ações de <i>marketing</i> de moda digital	2,25
	03	Integrar modelos e produtos no mercado de moda digital	2,25
	04	Implementar sistemas digitais para a otimização de pesquisa e processo de <i>design</i>	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Integrar a cultura visual das estéticas virtuais na moda	2,25
	02	Categorizar materiais para o desenvolvimento digital de projetos de moda	2,25
	03	Implementar a sustentabilidade e economia circular no setor da moda	4,50
	04	Aplicar linguagens adaptadas aos sistemas de moda digital	4,50
	05	Integrar processos criativos na criação de moda	4,50
	06	Aplicar técnicas de modelação digital na criação de produtos de moda	2,25
	07	Transformar digitalmente moldes de produtos de moda	4,50
	08	Simular digitalmente produtos de moda	4,50
	09	Implementar sistemas digitais para animação de produtos de moda	4,50
	10	Estruturar coleções de moda físicas e digitais	4,50
	11	Modelar produtos de vestuário para coleções de moda digitais	4,50
	12	Testar a confeção de produtos de vestuário para coleções de moda digitais	4,50
	13	Traduzir coleções de moda digitais em amostras físicas	4,50
	14	Confeccionar coleções de moda digitais em amostras físicas	4,50
	15	Criar portfólios de moda intermédia	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *Design* e Tecnologias Digitais para a Moda, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Integrar modelos inovadores de produção de moda	4,50
	02	Efetuar a gestão estratégica de projetos de moda	4,50
	03	Implementar inovações da indústria da moda	4,50
	04	Integrar a realidade virtual em projetos de moda	4,50
	05	Integrar a realidade aumentada em projetos de moda	4,50
	06	Integrar a inteligência artificial em projetos de moda	4,50
	07	Integrar produtos de moda digital na <i>blockchain</i>	4,50
	08	Criar réplicas digitais de produtos de moda	4,50
	09	Integrar sistemas de <i>machine learning</i> na otimização e desenvolvimento de produtos de moda digital	4,50
	10	Integrar produtos de moda digital no universo <i>gaming</i>	4,50
	11	Integrar produtos de moda digital no <i>metaverse</i>	4,50
	12	Modelar com sistemas digitais de modelação 2D	4,50
	13	Criar materiais e produtos de moda	4,50
	14	Criar produtos de moda para contextos virtuais	2,25
	15	Integrar o <i>design</i> digital de moda no <i>workflow</i> organizacional da empresa	2,25
	16	Modelar protótipos físicos e virtuais de produtos de moda	2,25
	17	Confecionar protótipos físicos e virtuais de produtos de moda	2,25
	18	Aplicar <i>interfaces</i> de interação para moda digital	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 2:

**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO DE CALÇADO,
MARROQUINARIA E COMPONENTES**

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão da Produção de Calçado,
Marroquinaria e Componentes

DESCRIÇÃO GERAL: Gerir, coordenar e otimizar os processos produtivos na produção de calçado, componentes e marroquinaria, os recursos materiais e humanos, respeitando as normas da qualidade, da segurança e saúde no trabalho, da sustentabilidade, inovação e produtividade.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar modelos de organização e gestão nos setores da moda	2,25
	02	Gerir e liderar equipas	2,25
	03	Interagir em inglês no setor da moda	4,50
	04	Implementar práticas de gestão de projetos	2,25
	05	Realizar o tratamento de dados dos processos produtivos	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Acompanhar o design e desenvolvimento de coleções	4,50
	02	Efetuar o planeamento da produção	4,50
	03	Integrar os diferentes subsistemas da empresa na gestão da produção	4,50
	04	Gerir o abastecimento à produção de matérias-primas e ferramentas	4,50
	05	Supervisionar as operações de corte no calçado, marroquinaria e componentes	4,50
	06	Supervisionar as operações de costura no calçado, marroquinaria e componentes	4,50
	07	Supervisionar as operações de montagem no calçado	4,50
	08	Supervisionar as operações de produção de componentes	4,50
	09	Supervisionar as operações de acabamento no calçado, marroquinaria e componentes	4,50
	10	Implementar e supervisionar planos de manutenção preditiva	2,25
	11	Implementar medidas corretivas nos processos	4,50
	12	Implementar a metodologia <i>Lean</i> no processo produtivo	4,50
	13	Adotar ferramentas de suporte à gestão do fluxo da produção	4,50
	14	Calcular o custo da produção	2,25
	15	Implementar procedimentos da cadeia de abastecimento	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão da Produção de Calçado, Marroquinaria e Componentes, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Organizar e gerir o trabalho por processos	4,50
	02	Adotar práticas de apoio à inovação	2,25
	03	Adotar práticas de bioeconomia circular sustentável no calçado e marroquinaria	4,50
	04	Acompanhar processos de manufatura aditiva	4,50
	05	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	06	Implementar práticas de robotização colaborativa nos processos produtivos	4,50
	07	Adotar e aplicar técnicas de gestão de <i>stocks</i>	4,50
	08	Adotar metodologias de controlo de gestão	2,25
	09	Implementar normas e certificações de produtos de calçado, marroquinaria e componentes	2,25
	10	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	11	Otimizar o consumo de materiais para a produção de calçado	2,25
	12	Desenvolver a produção de modelos de calçado	4,50
	13	Otimizar o consumo de materiais para a produção de marroquinaria	2,25
	14	Desenvolver a produção de coleções de marroquinaria	4,50
	15	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do calçado	4,50
	16	Realizar estudos de métodos e tempos	4,50
	17	Adotar práticas de gestão de qualidade no setor da marroquinaria	4,50
	18	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	19	Implementar as normas de segurança e saúde nos setores do calçado, marroquinaria e componentes	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 3:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO NO VESTUÁRIO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**³**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a Especialista em Gestão da Produção no Vestuário**DESCRIÇÃO GERAL:** Gerir, coordenar e otimizar os processos produtivos do setor do vestuário, os recursos materiais e humanos, respeitando as normas da qualidade, da segurança e saúde no trabalho, da sustentabilidade, inovação e produtividade.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar modelos de organização e gestão nos setores na moda	2,25
	02	Adotar atitudes potenciadoras de desempenho de excelência com recurso ao <i>coaching</i> e PNL	2,25
	03	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	04	Implementar procedimentos da cadeia de abastecimento	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Transpor para a produção industrial as especificações técnicas das peças de vestuário	2,25
	02	Efetuar o planeamento da produção	4,50
	03	Implementar a metodologia <i>Lean</i> no processo produtivo	4,50
	04	Supervisionar a conformidade da modelação de componentes e peças de vestuário	4,50
	05	Supervisionar a conformidade da confeção de componentes e peças de vestuário	4,50
	06	Supervisionar a conformidade dos acabamentos de componentes e peças de vestuário	4,50
	07	Organizar e tratar os dados comerciais da produção de peças de vestuário	4,50
	08	Acompanhar a realização do protótipo de vestuário	4,50
	09	Organizar e gerir o trabalho por processos	4,50
	10	Implementar práticas de melhoria contínua	4,50
	11	Implementar práticas de <i>design</i> e desenvolvimento do produto para a circularidade	2,25
	12	Realizar estudo de métodos e tempos	4,50
	13	Organizar e controlar operações	2,25
	14	Implementar medidas corretivas nos processos	4,50
	15	Gerir e liderar equipas	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão da Produção no Vestuário, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar o tratamento de dados dos processos produtivos	2,25
	02	Analisar indicadores do processo produtivo	2,25
	03	Adotar ferramentas de suporte à gestão do fluxo de produção	4,50
	04	Adotar práticas de apoio à inovação	2,25
	05	Adotar técnicas de inovação e sustentabilidade	4,50
	06	Aplicar ferramentas da qualidade no processo produtivo ou produto	2,25
	07	Adotar e aplicar técnicas de gestão de <i>stocks</i>	4,50
	08	Adotar metodologias de controlo de gestão	2,25
	09	Implementar normas e certificações de produtos têxteis	2,25
	10	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do têxtil e vestuário	4,50
	11	Implementar as normas de segurança e saúde no setor do têxtil e vestuário	2,25
	12	Coordenar equipas de trabalho	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a Especialista em Cibersegurança**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:
 - Exclusão da UC «Comunicar em Língua Portuguesa no setor da informática»;
 - Alteração do posicionamento da UC «Implementar a legislação relativa à cibersegurança» que passa a integrar a Componente Geral e Científica;
 - Integração da UC «Aplicar métodos estatísticos» na Componente Geral e Científica;
 - Retificação da UC «Instalar, configurar e administrar sistemas operativos cliente», que passa a designar-se «Instalar, configurar e manter sistema operativo de cliente»;
 - Retificação da UC «Instalar, configurar e administrar sistemas operativos servidor», que passa a designar-se «Instalar e parametrizar sistemas operativos de servidor (plataforma proprietária)»;
 - Retificação da UC «Executar testes de *hacking* ético» que passa a designar-se «Executar técnicas de *hacking* ético».
 - Alteração do posicionamento da UC «Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de Informática» que passa a integrar as UC Obrigatórias.Estas retificações terão efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2025.
- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a Especialista em Gestão da Produção**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:
 - Alteração dos pontos de crédito da UC «Adotar práticas de sustentabilidade no setor industrial» que passa a ter 2,25 pontos de crédito.Esta retificação terá efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2025.
- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a Especialista em Industrialização do Produto Moda**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:
 - Retificação da UC «Organizar materiais para a produção na confeção», que passa a designar-se «Organizar materiais têxteis para a produção na confeção»;
 - Retificação da UC «Preparar têxteis técnicos e funcionais para a produção na confeção», que passa a designar-se «Preparar têxteis técnicos e funcionais para a produção».