



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outra	3679
- Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Revisão global	3681
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra - Constituição da comissão paritária	3707

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Eleição	3708
- União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN (USBEJA/CGTP-IN) - Retificação	3708

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

...

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Banco de Portugal - Convocatória	3710
- Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Convocatória	3710

II – Eleição de representantes:

- Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Eleição	3710
- PSAR Portugal, SA - Eleição	3711

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: dsrctot@dgert.mtsss.pt

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

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

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.

SIGLAS

- CC - Contrato coletivo.
- AC - Acordo coletivo.
- PCT - Portaria de condições de trabalho.
- PE - Portaria de extensão.
- CT - Comissão técnica.
- DA - Decisão arbitral.
- AE - Acordo de empresa.

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outra

As entidades empregadoras a seguir identificadas, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, acordam alterar o referido ACT nos termos seguintes:

Artigo 1.º

O número 3 da cláusula 2.ª e o anexo IV passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

- 1-
- 2-
- 3- O presente ACT é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre os 25 empregadores outorgantes e os 2550 trabalhadores que nelas prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos da cláusula 65.ª (aplicação do ACT a trabalhadores não sindicalizados).

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A. Tabela salarial para 2021

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 095,99 €
B	1 660,92 €
C	1 125,68 €
D	1 207,18 €
E1	1 132,96 €
E2	1 029,96 €
F1	990,69 €
F2	900,63 €
G	720,00 €

B. Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	10,20 €
----------------------	---------

C. Produção de efeitos

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2021.

Lisboa, 6 de julho de 2021.

As entidades empregadoras outorgantes:

- Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 630 495;
- Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA, NIPC - 503 384 089;
- Prevoir Vie - Groupe Prevoir SA (sucursal), NIPC - 980 132 657;
- Atradius Crédito Y Caucción, SA de Seguros Y Reaseguros (sucursal em Portugal), NIPC - 980 149 959;
- Cossec - Companhia de Seguro de Créditos, SA, NIPC - 500 726 000;
- Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 504 405 489;
- Inter Partner Assistance, SA - sucursal em Portugal, NIPC - 980 055 563;
- Real VIDA Seguros, SA, NIPC - 502 245 140;
- Una Seguros, SA, NIPC - 502 661 321;

- Una Seguros Vida, SA, NIPC - 502 661 313;
- Victoria - Seguros, SA, NIPC - 506 333 027;
- Victoria - Seguros de Vida, SA, NIPC - 502 821 060;
- Compagnie Française D'Assurance pour le Commerce Extérieur, sucursal em Portugal, NIPC - 980 204 208;
- Companhia Española de Seguros de Crédito a la Exportación Sociedad Anónima Acompaña Seguros Y Reaseguros, sucursal em Portugal, NIPC - 980 265 843;
- Metlife Europe DAC, sucursal em Portugal, NIPC - 980 479 436;
- Arag SE - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 256 283;
- Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA, NIPC - 505 297 213;
- Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA, NIPC - 500 069 514;
- Mapfre Santander Portugal - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 507 592 034;
- Mapfre Seguros Gerais, SA, NIPC - 502 245 816;
- Mapfre Seguros Vida, SA, NIPC - 509 056 253;
- Mapfre Assistência, Companhia Internacional de Seguros e Reaseguros, SA - NIPC 980 073 243;
- Aegon Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA, NIPC - 513 251 936;
- Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA, NIPC - 513 251 944;
- Bankinter Seguros de Vida SA de Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal, NIPC - 980 545 587.

As entidades empregadoras acima indicadas são representadas pelo mandatário comum:

José Carlos Ferreira Proença, advogado, que também usa o nome abreviado de *Carlos Proença*, com a cédula profissional 47751.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) NIPC - 500 952 205, representado por:

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 2.º vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, vogal da direção, na qualidade de mandatária.

Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, vogal da direção, na qualidade de mandatário.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, NIPC - 502 326 956, representado por:

António Carlos Videira dos Santos, mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, mandatária.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), NIPC - 501 081 674, representado por:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, legal representante.

Depositado em 22 de outubro de 2021, a fl. 172 do livro n.º 12, com o n.º 207/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros
- Revisão global**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e definições gerais

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, adiante designada também por empresa ou OGMA, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas por sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço no estrangeiro.

3- A OGMA tem como atividades principais: (i) A manutenção, reparação e modificação de aeronaves, motores, aviônicos, acessórios e equipamentos; (ii) A fabricação e montagem de componentes e estruturas de aeronaves e de equipamento aeroespacial; (iii) E o desenvolvimento, ensaio e produção de material aeronáutico e aeroespacial e equipamentos militares.

4- O presente AE abrange a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e um número estimado de 1850 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por períodos sucessivos de 24 meses, enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes, a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso dos prazos previstos no número anterior.

3- As retribuições constantes do anexo I e as demais prestações pecuniárias previstas no presente AE serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia um de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes outorgantes em sentido diverso.

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1- A denúncia do presente AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, decorridos 33 meses após a sua entrada em vigor ou decorridos 21 meses após o início de cada renovação.

2- A denúncia deve ser efetuada por comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

Cláusula 4.^a

(Definições gerais)

Para efeitos do disposto no presente AE entende-se por:

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

b) Carreira profissional: Sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores nos grupos profissionais;

c) Enquadramento: Posição relativa de cada categoria na carreira profissional;

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

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

f) Turnos: Organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho de forma rotativa, contínua ou descontínua, podendo executar o trabalho a diferentes horas no decurso de um dado período de dias ou semanas.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

(Admissões)

1- As admissões e modalidades de contrato individual de trabalho adotadas pela empresa, respeitadas as circunstâncias específicas de cada posto de trabalho e as necessidades que serve, são da competência das OGMA.

2- A celebração de contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, está dependente da verificação dos requisitos previstos na lei.

3- A idade mínima de admissão é de 18 anos, com exceção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

4- Na admissão de trabalhadores, a OGMA atenderá, entre outros fatores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspeção médica.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das exceções decorrentes da lei:

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 funções de confiança, nomeadamente, chefias e quadros superiores;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração inferior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

Cláusula 7.^a

(Preenchimento de vagas)

1- As vagas que vierem a estar disponíveis na OGMA serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno, aberto a todos os trabalhadores da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher, em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente pela OGMA, sendo o respetivo anúncio divulgado através de comunicação interna da empresa.

3- No caso de igualdade no concurso interno, a OGMA dará preferência no preenchimento da vaga ao trabalhador com maior antiguidade na empresa.

4- Na falta de candidatos nas condições previstas no número 1, a empresa procederá a recrutamento externo para o preenchimento da vaga em questão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 8.^a

(Organização do trabalho e regulamentos internos)

1- Os termos da prestação de trabalho são da competência da OGMA, podendo esta elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e, se omissos, na lei.

2- Na definição de novos regulamentos e/ou normas internas ou alteração das atualmente em aplicação, no que respeita às matérias previstas no número anterior, a OGMA promoverá a prévia auscultação dos sindicatos outorgantes e, nas matérias pertinentes, também aos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

3- As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

5- Até definição de nova regulamentação interna ou revogação expressa da existente, mantêm-se em vigor todos regulamentos atualmente estabelecidos, desde que não contrariem este AE.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais e funções desempenhadas)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- A relação das categorias e atividades profissionais encontram-se no anexo III a este AE, do qual fazem parte integrante, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Nos termos da cláusula 84.^a (Comissão paritária) poderão ser criadas novas categorias profissionais ou ser definidas novas atividades que se considerarão parte integrante deste AE.

4- A atividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que venha a adquirir com formação.

5- Quando o interesse da empresa o exija, pode a OGMA encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- A atribuição ao trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, nos termos do número anterior, não pode exceder 12 meses, salvo se fundamentada na substituição de trabalhador ausente.

7- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício desses serviços.

Cláusula 10.^a

(Posto de trabalho - Mudança)

1- Entende-se por posto de trabalho um lugar determinado na empresa onde o trabalhador regularmente desempenha as suas funções e que visam alcançar um determinado objetivo.

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando conhecimento prévio por escrito ao trabalhador, sempre que possível com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, onde conste a razão da mudança e se especifique se a mesma é definitiva ou temporária, caso em que deve ser indicada a duração previsível.

3- São razões justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa;
- e) Outras admitidas nos termos da lei.

4- Nas situações previstas nos números anteriores, a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador, se necessário, a formação profissional adequada ou um período de estágio.

5- Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula por decisão unilateral da OGMA não poderá resultar diminuição da retribuição ou qualquer outro prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo de se encontrar adstrito às deslocações inerentes ao desempenho das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Salvo acordo em sentido diverso com o trabalhador, em regra o local de trabalho dos trabalhadores da OGMA é o conjunto de instalações da empresa em Alverca do Ribatejo.

Cláusula 12.^a

(Trabalho fora da empresa)

1- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

2- Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se na data e termos acordados.

3- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário fora da empresa, o horário de trabalho ali em vigor, mas nunca superior ao período normal de trabalho estabelecido neste AE.

4- A retribuição mensal e a remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE, processar-se-ão nos moldes nele estabelecido.

5- Salvo acordo em sentido diverso, quando a deslocação é superior a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal aí praticado e observará os feriados em vigor nesse território. Quando a deslocação for inferior a 30 dias, o trabalhador gozará, após o seu regresso, os dias de compensação dos feriados nacionais não gozados em virtude dessa deslocação.

6- Os transportes impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela OGMA.

Cláusula 13.^a

(Comissão de serviço)

1- É da responsabilidade da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e chefia, cuja natureza suponha especial relação de confiança.

2- As funções de direção, de chefia dependentes da administração, de administração ou equivalentes e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares destes cargos, bem como quaisquer outras funções cuja natureza suponha especial relação de confiança, podem ser exercidas em regi-

me de comissão de serviço.

3- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 60 ou 90 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou um período superior a dois anos.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 14.^a

(Princípio geral)

A OGMA e os trabalhadores devem no exercício da sua atividade atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa-fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 15.^a

(Deveres da OGMA)

São nomeadamente deveres da OGMA:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, sem prejuízo da transferência dessa responsabilidade no âmbito de apólice de seguro;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Emitir ao trabalhador certificado e/ou declaração donde conste, nomeadamente, a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outros aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos do dever legal de informação;

l) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergente;

m) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitarem, dos processos individuais e dos documentos que se referam à sua situação profissional;

n) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

o) Facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação da empresa, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber e, bem assim, o número de apólice de acidentes de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Deveres do trabalhador)

1- São deveres do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

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

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

j) Participar ao superior hierárquico os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;

k) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

l) Outros previstos nos termos da lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas

diretamente pela empresa como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido à OGMA:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se a mudança resultar de acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição;

e) Diminuir a retribuição, salvo casos em que exista mudança para categoria inferior, devidamente precedida do procedimento previsto na alínea *d)*;

f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

j) Invocar como agravante, em eventual processo disciplinar instaurado contra o trabalhador, a aplicação de qualquer sanção disciplinar anterior, desde que tenham decorrido, entretanto, cinco anos após a sua aplicação e não tenha havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante este período.

Cláusula 18.^a

(Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da empresa para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na empresa, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a empresa desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 19.^a

(Proteção da parentalidade)

A proteção na parentalidade concretiza-se, sem prejuízo dos demais direitos previstos na lei, através da atribuição dos direitos previstos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 20.^a

(Licença parental inicial)

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

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

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

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

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva empresa, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

10- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

11- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração

do internamento.

12- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 11 são feitos mediante comunicação à empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

13- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 11, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 21.^a

(Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a empresa e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 22.^a

(Licença parental exclusiva do pai)

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 23.^a

(Dispensa para consulta pré-natal)

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

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer na consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a empresa pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 24.^a

(Interrupção da gravidez)

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa a empresa e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 25.^a

(Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares)

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

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

5- O horário deve ser solicitado à empresa, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

6- A empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se o mesmo for indispensável.

7- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a empresa comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

8- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação a empresa indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

9- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a empresa envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de

oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

10- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica a empresa e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção da empresa se não for emitido naquele prazo.

11- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 10 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número.

12- Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 9.

13- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

14- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 26.^a

(Dispensa para a amamentação ou aleitação)

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada e de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Cláusula 27.^a

(Adoção)

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 cláusula 20.^a

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 da cláusula 20.^a

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem

viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto à empresa, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

Cláusula 28.^a

(Proteção em caso de despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 29.^a

(Proibição do assédio)

1- É proibida a prática de assédio.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desenca-

deado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

5- A empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

6- A empresa deverá instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, devendo nesse âmbito desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade, comprometendo-se as estruturas representativas da empresa a, sempre que solicitado, cooperar ativamente na prevenção e combate às situações de assédio.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 30.^a

(Princípio geral)

1- A OGMA promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos ou privados.

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

Cláusula 31.^a

(Objetivos da formação)

São objetivos da formação profissional, nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 32.^a

(Organização da formação)

1- A OGMA elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2- O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3- Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as ações de formação profissional a realizar.

4- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, o qual será enviado aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5- Haverá registo das ações de formação frequentadas por cada trabalhador e a OGMA emitirá o respetivo certificado de participação.

Cláusula 33.^a

(Ações de formação)

1- O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as ações de formação.

2- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional será considerado como de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que haja acordo do trabalhador nesse sentido.

3- Para a frequência de ações de formação poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado pelo trabalhador enquanto durar a formação, o que não poderá ser recusado, salvo invocação expressa de motivo atendível.

4- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim da formação, os dias de descanso não gozados.

5- Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista:

a) À passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a OGMA reconheça como necessário ao exercício da respetiva atividade;

b) À aquisição de habilitações académicas relacionadas com a atividade da empresa, desde que pré-aprovadas por esta.

6- As despesas extraordinárias resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta.

7- Poderão ser estabelecidos, entre a OGMA e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em ações de formação que envolvam custos elevados, podendo também ser acordados pactos de permanência.

8- Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE durante as ações de formação profissional.

9- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao «e-learning».

10- A duração das ações de formação deverá ser programada tendo em conta a natureza, complexidade e extensão dos respetivos conteúdos, não podendo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, exceder o período normal de trabalho diário e semanal do trabalhador.

11- O tempo despendido na frequência de ações de formação de cariz exclusivamente teórico não deverá exceder seis horas diárias, não sendo computados neste limite os respetivos intervalos e pausas.

12- É permitida a prestação de trabalho, em concomitância com ações de formação. A prestação de trabalho somada ao tempo de formação, não pode ultrapassar o período normal de trabalho, salvo acordo nesse sentido com os trabalhadores.

13- Após conclusão da formação, a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 34.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho em 2020 não pode exceder as oito horas (8) por dia nem quarenta horas (40) por semana.

2- Não obstante o disposto no número anterior, os períodos normais de trabalho não podem exceder os atualmente em aplicação, quer diariamente quer semanalmente;

Cláusula 35.^a

(Intervalos de descanso)

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso com duração de 60 minutos, salvo acordo com o trabalhador, mas nunca inferior a 30 minutos.

2- Nos atuais horários onde já haja intervalo de 30 minutos, este manter-se-á até acordo em contrário.

3- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas para que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco (5) horas consecutivas de trabalho. Por acordo com o trabalhador e consultados os seus órgãos representativos, aquele limite poderá ser alargado até seis (6) horas.

4- As pausas têm uma duração mínima e obrigatória de dez minutos a situarem-se de forma desfasada em cada um dos períodos de trabalho, podendo ainda ter duração superior em caso de acordo entre o(s) trabalhador(es) e a respetiva hierarquia, sendo considerado como tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local habitual de trabalho ou próximo dele.

5- O descanso diário mínimo a observar, no horário de trabalho, entre a hora fixada para a saída de serviço de um dia e a fixada para entrada no dia imediatamente a seguir, será no mínimo de doze horas.

6- Quando exista trabalho suplementar no período correspondente ao descanso diário previsto no número anterior, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de onze (11) horas, sem prejuízo dos descansos compensatórios que sejam devidos nos termos da lei.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar adicionada ao antecedente tempo normal de trabalho atingir seis (6) horas consecutivas, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze (15) minutos para descanso, que será considerada como tempo de trabalho, sempre que o trabalhador continue em trabalho suplementar.

8- Quando a prestação de trabalho suplementar em prolongamento tiver duração igual ou superior a 7 horas, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho no dia seguinte, considerando-se, nestes casos, cumprido o

descanso compensatório previsto na cláusula 44.^a do presente AE.

Cláusula 36.^a

(Organização dos horários de trabalho)

1- Compete à OGMA, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2- Na OGMA poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários regulares;
- b) Horários por turnos.

3- As alterações dos regimes de horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores.

4- O horário regular será, em regra, estabelecido de segunda-feira a sexta-feira, entre as 6h30 e as 22h30, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, podendo, com o acordo do trabalhador, iniciar-se ao domingo a partir das 22h30 e terminar sexta-feira até às 6h30.

5- O horário referido no número anterior terá o descanso semanal obrigatório ao domingo antecedido do descanso complementar.

6- Considera-se gozado o dia de descanso obrigatório sempre que o trabalho ao domingo não se inicie antes das 22h30.

7- Não poderá haver mais do que um período normal de trabalho em cada dia.

8- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, exceto nos casos justificados, e com aviso prévio de 10 dias.

9- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, sempre que possível e desde que não seja causado prejuízo para o serviço, fará com que os respetivos dias de descanso sejam coincidentes.

10- O trabalho prestado entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 37.^a

(Horário regular flexível)

1- Poderá a empresa adotar a prática de horário regular flexível entre as 8h00 e as 20h00, devendo obedecer aos seguintes princípios:

a) Conter dois períodos de trabalho com presença obrigatória das 9h30 à 12h00 e das 14h30 às 16h30;

b) Conter dois períodos de trabalho com presença flexível das 8h00 às 9h30 e das 16h30 às 20h00;

c) O período para descanso e tomada de refeição é de 50 minutos entre as 12h00 às 14h30;

d) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar seis horas.

2- O regime de horário flexível previsto no número anterior não prejudica a observância do período normal de trabalho aplicável ao trabalhador, devendo nesse caso, o trabalhador completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho.

3- Enquanto o trabalhador não compensar o número de

horas em falta nos termos do número anterior, o trabalho prestado para além do seu período normal de trabalho diário não será qualificado como trabalho suplementar.

Cláusula 38.^a

(Horário por turnos)

1- Poderão ser organizados turnos de trabalho sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho, nomeadamente.

a) Dois turnos entre as 6h30 e as 22h30, de segunda a sexta-feira;

b) Três turnos entre as 6h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte, de segunda a sexta-feira, sendo que a entrada do turno da noite é às 22h30 de domingo.

2- Os trabalhadores em regime de turnos estão sujeitos à rotatividade dos horários e dos descansos estabelecidos neste regime e têm direito ao subsídio de turno nos termos deste AE, que inclui a remuneração por trabalho noturno.

3- A mudança de turno processar-se-á após o período de descanso semanal.

4- O subsídio de turno não afasta a remuneração por trabalho noturno sempre que haja necessidade de trabalho em dias de descanso semanal e feriados e de trabalho suplementar nos dias de trabalho normal.

5- O subsídio de turno é considerado para efeito de atribuição do subsídio de férias e de 13.º mês/Natal, tendo por referência o valor médio auferido a esse título pelo trabalhador no período de 12 meses anterior ao mês do processamento de cada subsídio.

6- A alteração da matriz dos turnos deve ser afixada e comunicada aos trabalhadores e seus órgãos representativos com a antecedência mínima de 7 dias.

Cláusula 39.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2- A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, 7 (sete) dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, exceto nos casos justificados em que antecedência mínima será de pelo menos 3 (três) dias, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

(Trabalho em dias feriados)

1- Os trabalhadores prestarão trabalho suplementar nos

dias feriados na medida do necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

3- Por razões decorrentes de alteração do volume de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.

4- Sempre que adequado, serão estabelecidas formas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

5- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário se encontrem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

6- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 41.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de atividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de outras atividades de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

Cláusula 42.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório e em dia feriado é remunerado em conformidade com a cláusula 60.^a deste AE.

3- A realização de trabalho suplementar carece de determi-

nação prévia e expressa das chefias.

4- A convocação para a prestação do trabalho suplementar deverá ser efetuada com a maior antecedência possível; no caso de convocação para prestação de trabalho suplementar em dias de descanso ou feriado, a antecedência mínima será de 48 horas, salvo em situações imprevisíveis em que não seja possível cumprir esse aviso prévio.

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

6- O trabalho suplementar realizado deverá ser objeto de registo nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Condições e limites da prestação de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

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

3- O trabalho suplementar previsto no número 1 está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

4- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

Cláusula 44.^a

(Descansos compensatórios)

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

2- O dia de descanso referido no número anterior poderá ser gozado noutra prazo, por acordo entre o trabalhador e a empresa, não podendo ser substituído por retribuição.

3- O trabalho realizado em dia feriado, em dia de descanso complementar e suplementar em dia útil confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas trabalhadas.

4- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, salvo acordo com o trabalhador que protele o referido gozo.

5- O descanso compensatório não gozado nos prazos referidos no número anterior será remido mediante o respetivo pagamento com um acréscimo de 100 %.

6- O descanso compensatório referido no número 3 desta cláusula pode, em qualquer caso, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO VII

Feriados, faltas e férias

Cláusula 45.^a

(Feriados)

1- Nos termos da lei, são feriados obrigatórios os seguintes: 1 de janeiro; 6.^a Feira-Santa (feriado móvel); Domingo de Páscoa (feriado móvel); 25 de abril; 1 de maio; Corpo de Deus (feriado móvel); 10 de junho; 15 de agosto; 5 de outubro; 1 de novembro; 1 de dezembro, 8 de dezembro e 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios, na OGMA observar-se-á o feriado municipal e a Terça-Feira de Carnaval.

3- Os trabalhadores beneficiarão de dispensa de assiduidade, sem perda de retribuição, no dia 24 de dezembro.

Cláusula 46.^a

(Noção de falta)

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 47.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras ou pai/mãe de pessoa com quem viva em união de facto - até 5 dias consecutivos;

ii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto - até 2 dias consecutivos;

iii) Irmãos do trabalhador - até 3 dias consecutivos;

iv) Cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

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

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 da lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4- Os trabalhadores têm direito a que lhes sejam justificadas, nos termos da alínea *i)* do número dois da presente cláusula, sem perda retribuição ou de qualquer outro direito ou regalia previsto neste AE ou na lei, as faltas por motivo impeditivo, justificado perante a chefia, de comparência ao serviço, entendendo-se este como todo o facto que impeça ou torne demasiado onerosa a comparência do trabalhador ao serviço e que, embora previsível ou previsto, não possa ser por aquele evitado ou superado e não se enquadre em qualquer outra previsão.

5- Poderão ser justificadas ao abrigo do número anterior até um máximo de 8 horas por ano, não podendo cada ausência ser inferior a uma hora.

6- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 anterior.

7- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 48.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 47.^a, para além dos créditos estabelecidos na lei;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

3- As ausências previstas na alínea *d)* do número 2 da presente cláusula não são consideradas como falta quando existir acordo de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório, que não poderá ser superior a 1 hora e 30 minutos diária.

4- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 49.^a

(Compensação por ausência)

1- As ausências de uma parte do período normal de trabalho diário, que ocorram por necessidade do trabalhador, podem ser compensadas no mesmo mês, através da prestação do mesmo tempo de trabalho, imediatamente antes do início ou imediatamente após o término do dia de trabalho, mediante acordo com a chefia sobre a data em que a compensação é efetuada, até um máximo de 4,5 horas por mês.

2- As ausências por atraso até 10 minutos no início de cada dia de trabalho podem ser compensadas com a validação prévia da chefia, desde que o sejam pela prestação do mesmo tempo de trabalho imediatamente após o término do dia de trabalho em que a ausência ocorreu.

3- Os dias entre feriado e período de descanso semanal que, de acordo com o calendário produtivo, sejam dia de dispensa de trabalho (isto é, de ponte), serão, em cada ano, compensados pelo trabalhador da seguinte forma:

a) Mediante a prestação de trabalho diário acrescido, a definir anualmente no calendário produtivo; ou

b) Por opção do trabalhador, mediante a marcação e gozo de um dia de férias nos dias de ponte.

4- O calendário produtivo da OGMA é negociado anualmente, até ao dia 30 de novembro de cada ano e compreende, para além dos dias de ponte referidos no número anterior, as paragens e encerramentos de produção previstos para o ano civil subsequente e, bem assim, o tempo de compensação pelos dias de ponte em alternativa ao gozo de dias de férias.

5- No caso de o trabalhador estar a compensar para cumprir o descanso nos dias de ponte e a empresa o convoque para trabalhar em algum desses dias, o trabalhador fica com direito ao gozo de um dia de dispensa remunerada por cada dia trabalhado em dia de pontes, o qual deverá ser gozado em data a acordar com a empresa, devendo cumprir integralmente as horas de compensação do(s) dia(s) de ponte.

6- O período normal de trabalho pode ser aumentado, com direito de reversão pelo trabalhador nos termos dos números seguintes, até duas horas diárias, 6 horas semanais, 18 horas mensais e 162 horas anuais, sendo o trabalhador notificado pela empresa com um aviso prévio de três dias.

7- O direito de reversão previsto no número anterior, poderá ocorrer nos seguintes termos:

a) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após o início de vigência do presente acordo de empresa que lhe seja aplicável por via da filiação sindical;

b) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após a sua adesão ao presente acordo de empresa, caso o mesmo não lhe seja aplicável por via da filiação sindical;

c) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após a sua admissão pela empresa, caso a mesma venha a ocorrer após o início de vigência do presente acordo de empresa;

d) A qualquer momento, por acordo das partes;

e) A qualquer momento, por decisão do trabalhador, devidamente justificada em circunstância pessoal, de natureza permanente, impeditiva da prestação de trabalho neste regime.

8- Entre o dia 15 de novembro e o dia 15 de dezembro de cada ano, os trabalhadores poderão informar a empresa da sua indisponibilidade para estarem integrados no regime de modulação do horário previsto no número 6, caso em que a exclusão produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro seguinte.

9- Os trabalhadores que exerçam o direito de reversão nos termos dos números 7 e 8 poderão, a qualquer momento, comunicar à empresa a sua decisão de voltar a ser abrangidos pelo regime do número 6 desta cláusula.

10- O trabalhador pode, legítima e fundamentadamente, recusar pontualmente a prestação de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula, em caso de circunstância pessoal, de natureza transitória, impeditiva da prestação de trabalho neste regime, devidamente justificada.

11- O trabalhador que pretenda beneficiar, a qualquer momento, do crédito de horas, prestadas nos termos do número anterior, deve requerê-lo à sua chefia com três dias de antecedência, pretensão que não será negada salvo inconveniente sério para o serviço.

12- O trabalho realizado para além do horário de trabalho nos termos do número 6 não é concomitante com o trabalho suplementar.

13- Se no fim dos 30 dias subsequentes a cada trimestre de calendário, o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho no trimestre, em virtude das horas de trabalho em acréscimo não terem sido compensadas por tempo equivalente de redução determinado pela empresa ou requerido pelo trabalhador nos termos do número 11, a compensação do trabalho prestado a mais será paga com o acréscimo de 100 %, salvo se o trabalhador pretender a junção do tempo de trabalho a mais às férias, desde que correspondente a um ou a meio período normal de trabalho diário.

14- Se no fim de cada trimestre o saldo do trabalho prestado for inferior à duração média do período normal de trabalho, o mesmo transitará para o trimestre subsequente, não podendo haver trânsito dessas horas por período superior a 12 meses.

15- O alargamento do período normal de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula só pode ser efetivado em períodos de trabalho nocturno em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

16- A empresa garante todos os intervalos de descanso e/ou tomada de refeições que se mostrem necessários por força de eventual alargamento do período normal de trabalho, nos termos previstos no presente AE.

Cláusula 50.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta.

2- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma

ma circunstância a menos 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão ou de cessação.

Cláusula 51.^a

(Férias)

1- O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de retribuição.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4- A OGMA poderá, atendendo à natureza da sua atividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa, para férias dos trabalhadores entre 1 de julho e 15 de setembro. Sempre que o encerramento for parcial, o mesmo pode ser promovido por um período de tempo até 10 dias úteis seguidos.

5- O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

6- Durante o encerramento, previsto no número 4 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

7- Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias de, no mínimo, dez (10) dias úteis seguidos.

8- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, sempre que possível e sem prejuízo para o serviço, procurará que os respetivos períodos de férias sejam coincidentes, se isso corresponder ao interesse dos trabalhadores.

Cláusula 52.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, exceto nas situações previstas na lei, nomeadamente no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e, bem assim, nos contratos de duração inferior a seis ou doze meses.

2- A duração do período de férias indicado na primeira parte do número 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que reportam as férias nos seguintes termos:

a) Relativamente ao período de férias vencidas em 1 de janeiro de 2021:

– Um dia adicional de férias até três faltas justificadas ou seis meios-dias;

– Dois dias adicionais de férias até duas faltas justificadas ou quatro meios-dias.

b) Relativamente ao período de férias vencidas em 1 de janeiro de 2022 e anos subsequentes:

– Um dia adicional de férias até três faltas justificadas ou

seis meios-dias;

– Dois dias adicionais de férias duas faltas justificadas ou quatro meios-dias;

– Três dias adicionais de férias até uma falta justificada ou dois meios-dias.

3- A ocorrência de dias ou frações de dias de faltas injustificadas afasta a majoração prevista no número anterior.

4- Para efeitos da presente cláusula, não serão consideradas e, portanto, não afetarão a majoração, as ausências justificadas e referidas nas alíneas *b)*, *c)*, *f)*, *g)* e *h)* do número 2 da cláusula 47.^a e ainda as ausências por acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais.

5- Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

7- Para efeitos dos números 2 e 3, são equiparadas a faltas justificadas quaisquer dispensas, licenças ou outras ausências consideradas justificadas nos termos da lei.

Cláusula 53.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Sem prejuízo do previsto na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2- Em casos excecionais poderá a empresa adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a empresa a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, em caso de impossibilidade ou havendo acordo nesse sentido, até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

4- Para além das situações previstas nos números anteriores, quando, por interesse da empresa o trabalhador deixe de gozar férias marcadas, estas poderão ser gozadas até ao fim do ano subsequente.

Cláusula 54.^a

(Doença no período de férias)

1- Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período da respectiva baixa.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como a previsão do seu ter-

mo, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4- Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção de acordo com a empresa.

Cláusula 55.^a

(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

1- Se o contrato de trabalho cessar, 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 respetivo subsídio.

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 56.^a

(Retribuição)

1- A retribuição base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

2- Os mínimos retributivos indicados no anexo I apenas se aplicam às categorias aí expressamente previstas ou aquelas que venham a ser instituídas nos termos deste AE com expressa correspondência às categorias indicadas no anexo I.

Cláusula 57.^a

(Componentes da retribuição e forma de pagamento)

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

2- As prestações, como a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno e o subsídio de função, apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na lei: o subsídio de refeição quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da empresa e outros prémios e gratificações.

4- A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5- A retribuição por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

Cláusula 58.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária)

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

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

em que «Rm» é o valor da retribuição base mensal e «n» o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.^a

(Férias, subsídio de férias e 13.º mês/subsídio de Natal)

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, de montante nunca superior ao valor da retribuição mensal, e pago com a retribuição do mês de junho, salvo acordo em contrário com o trabalhador.

3- O trabalhador receberá um subsídio de 13.º mês/Natal, de valor equivalente à retribuição mensal, e pago até 30 de Novembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

Cláusula 60.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerada com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100 % da retribuição a partir das 21h30.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4- Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário noturno.

Cláusula 61.^a

(Retribuição da isenção de horário)

1- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma retribuição correspondente de, no mínimo, 21 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho, alargando a sua prestação de trabalho por mais 2 horas e 30 minutos semanais, auferem uma retribuição correspondente a, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3- O subsídio de isenção de horário de trabalho pode, re-

lativamente a regimes de isenção de horário de trabalho anteriores à entrada em vigor do presente acordo de empresa, estar integrado na retribuição base mensal.

Cláusula 62.^a

(Subsídio de refeição em serviço)

1- É atribuído um subsídio de refeição sempre que não for possível utilizar o refeitório.

2- O valor do subsídio de refeição consta do anexo I-A deste AE.

Cláusula 63.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores integrados em horários por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, referido no anexo I-A o qual já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho noturno.

2- O montante do subsídio de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 anos consecutivos em horário por turnos e que, por iniciativa da empresa e contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o respectivo montante não atualizado, o qual será progressivamente diminuído em 20 % no termo de cada ciclo de 12 meses, após a cessação da prestação de trabalho em turnos.

3- Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, se o impedimento para trabalhar em regime de turnos for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido pelo trabalhador será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

Cláusula 64.^a

(Subsídio de apoio à infância e à escolaridade)

1- A OGMA atribuirá aos trabalhadores um subsídio de apoio à infância e um subsídio de apoio à escolaridade nos termos previstos da presente cláusula.

2- O subsídio de apoio à infância corresponde a um montante de atribuição mensal, cujo valor depende da retribuição base do trabalhador no mês de processamento em causa, conforme previsto no anexo I-B, destinando-se a compensá-lo por despesas incorridas com creches, infantários, jardins-de-infância, recurso a amas, externatos e centros de atividades de tempos livres (ATL).

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior e no anexo I-B, o valor do subsídio de apoio à infância não poderá ser superior a 80 % da despesa incorrida pelo trabalhador com creches, infantários, jardins-de-infância, recurso a amas, externatos e centros de atividades de tempos livres (ATL).

4- O valor do subsídio de apoio à infância será atribuído por cada filho ou equiparado do trabalhador, no período prévio à respetiva inscrição no 1.º ciclo de escolaridade.

5- O subsídio de apoio à escolaridade corresponde a um

montante de atribuição anual, cujo valor depende da retribuição base do trabalhador no mês de processamento do subsídio, conforme previsto no anexo I-B, destinando-se a compensá-lo por despesas incorridas com o estabelecimento de ensino.

6- O valor do subsídio de apoio à infância será atribuído por cada filho ou equiparado do trabalhador, que frequente escolaridade obrigatória do 1.º ao 12.º ano e até ao ano civil em que completem 18 anos de idade.

7- A atribuição do subsídio de apoio à infância e do subsídio à escolaridade está sujeito às seguintes regras e requisitos:

a) A atribuição do subsídio de apoio à infância e do subsídio à escolaridade não é cumulável com qualquer outro benefício para o mesmo fim, ainda que atribuído por qualquer outra entidade;

b) No caso de os dois progenitores serem trabalhadores da OGMA e auferirem remuneração a que corresponde escalão diferente para efeitos de atribuição de subsídio de apoio à infância e/ou de subsídio à escolaridade, será considerado o escalão mais elevado;

c) O subsídio de apoio à infância apenas será concedido se a instituição ou o prestador de serviço se encontrar devidamente licenciado ou autorizado para o exercício da respetiva atividade, nos termos da legislação em vigor, e o trabalhador faça prova documental da despesa efetuada;

d) O subsídio à escolaridade apenas será concedido mediante apresentação, pelo trabalhador, do cartão de cidadão e do certificado de matrícula do seu filho ou equiparado em instituição de ensino.

Cláusula 65.^a

(Subsídio para educação especial)

A empresa concederá aos filhos do trabalhador que comprovadamente careçam de educação especial, um subsídio mensal para educação especial, independentemente da retribuição do trabalhador nos seguintes termos:

a) Filhos com idade inferior a 10 anos, é o valor previsto para o 1.º escalão da creche indicado no anexo I-B do presente AE (cfr. coluna A - «Creches, infantários e jardins de infância»);

b) Filhos com idade igual ou superior a 10 anos, é o valor previsto para o 1.º primeiro escalão do ciclo de escolaridade previsto no anexo I-B do presente AE (cfr. coluna C - «Escolaridade»).

Cláusula 66.^a

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

1- O trabalhador chamado a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador em cursos ministrados na OGMA terá direito a um subsídio especial por cada hora de formação, conforme consta no anexo I-C do presente AE.

2- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor do presente AE vinham, em acumulação com as suas atribuições normais, ministrando formação, manterão o subsídio

previsto na cláusula 42.^a do anterior AE durante 12 meses, desde que superior aos valores que resultem da aplicação do número anterior.

Cláusula 67.^a

(Subsídio por participação em voos de ensaio)

1- Por cada dia em que participe em voos de ensaio, e independentemente do número de voos efetuados num mesmo dia, o trabalhador terá direito a um subsídio no montante indicado no anexo I-A.

2- Consideram-se voos de ensaio todos os voos efetuados dentro e fora da área de controlo de Alverca, não sendo considerados os movimentos de aeronaves no solo.

Cláusula 68.^a

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 69.^a

(Subsídio de certificação de manutenção aeronáutica)

1- A OGMA atribuirá um subsídio diário de certificação de manutenção aeronáutica aos trabalhadores que possuam uma qualificação válida na área de manutenção em componentes de aeronaves civis ou militares e/ou de motores civis e/ou militares, nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA, e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar.

2- A OGMA atribuirá um subsídio diário de certificação de manutenção aeronáutica aos trabalhadores que possuam uma licença LMA Part 66 válida, emitida pela Autoridade Aeronáutica nas categorias B1, B2 ou C, e estar a exercer funções, exclusivamente, de manutenção de aeronaves (área avião) civis ou militares nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar.

3- Os valores do subsídio diário de certificação, por cada dia efetivo de trabalho estão referidos no anexo I-D. Considera-se dia efetivo de trabalho uma presença mínima de 4 horas.

4- O pagamento do subsídio de certificação será efetuado no mês subsequente ao da realização do trabalho.

5- A atribuição do subsídio de certificação não depende do número de averbamentos atribuídos, mas somente do cumprimento dos procedimentos aplicáveis.

6- Os trabalhadores que exerçam funções de supervisor não lhes é aplicado, nesse período, os subsídios de certificação.

Cláusula 70.^a

(Seguros)

1- A empresa garantirá aos seus trabalhadores um seguro de saúde grupo.

2- Quando a empresa pretenda alterar as condições do seguro de saúde de grupo deve informar os sindicatos previamente à data de produção de efeitos da alteração.

3- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa garantirá, diretamente ou através de apólice de seguro, aos seus herdeiros ou ao próprio, uma compensação de acordo com a apólice em vigor.

4- Nas situações de acidente, ocorrido durante a realização de voo de ensaio, de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa garantirá, diretamente ou através de apólice de seguro, aos seus herdeiros ou ao próprio, uma compensação de valor de acordo com apólice em vigor, idêntica à apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO IX

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

(Organização de serviços de segurança e saúde no trabalho)

A OGMA garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho (adiante designados «SST»), nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 72.^a

(Objetivos e princípios fundamentais)

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

(Obrigações da OGMA para a promoção da SST)

Para a promoção das condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, a OGMA deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis,

combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da OGMA a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

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

d) Planificar a prevenção, na OGMA, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

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

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

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

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

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

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

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

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;

o) Proceder à descontaminação e desparasitação das aeronaves antes de entrada na manutenção.

Cláusula 74.^a

(Obrigações do trabalhador na área da SST)

Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria em vigor em cada momento;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela se-

gurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

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

d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados, para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 75.^a

(Formação e informação na área da segurança e saúde no trabalho)

1- A OGMA proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Cláusula 76.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Será instituída uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, eleitos nos termos da lei, e igual número de representantes da empresa.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais, com o apoio na informação disponibilizada pela OGMA;

b) Avaliação de novas medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) Avaliação de outras medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;

d) Avaliação do programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliação e identificação dos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço.

3- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O tempo de reunião da comissão de segurança e saúde no trabalho é considerado como tempo efetivo de trabalho.

4- Qualquer membro da comissão de segurança e saúde no trabalho poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento e exercício das competências da comissão e à identificação de riscos de segurança e saúde no trabalho.

5- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado para esse efeito.

7- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, considerado como dia efetivo de trabalho, podendo ser fracionado.

8- O crédito de horas previsto no número anterior não é afetado por:

a) Participação nas reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho;

b) Participação em ações de formação em segurança e saúde no trabalho previamente aprovada pela empresa.

Cláusula 77.^a

(Trabalhos em tensão, espaços confinados e ensaios de pressurização)

1- Os trabalhos em tensão têm de ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função.

2- Os trabalhos executados em espaço confinado têm de ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função, ficando um deles no exterior, em permanente contacto com o que está no interior.

3- Os trabalhos executados no interior de aeronaves durante ensaios do sistema de pressurização, seja no solo ou em voo, têm de ser executados por trabalhadores devidamente qualificados para a função e previamente submetidos a exame médico para eventual deteção de contraindicações para essa tarefa.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior serão obrigatoriamente submetidos a exame médico anual para eventual deteção de contraindicações para essa tarefa.

CAPÍTULO X

Atividade sindical

Cláusula 78.^a

(Desconto mensal da quota sindical)

A OGMA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respetivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 79.^a

(Crédito de tempo para a atividade sindical)

1- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo, os quais poderão ser fracionados:

a) A cada delegado sindical, um dia de trabalho por mês;

b) A cada membro das direções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro (4) dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2- A OGMA poderá acordar com o(s) sindicato(s) outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O sindicato poderá credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrente, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE, sendo considerado como trabalho efetivo.

CAPÍTULO XI

Disposições diversas

Cláusula 80.^a

(Obtenção de documentos)

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos diretamente pela deslocação ou exercício normal da função,

determinados pela OGMA, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2- Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

Cláusula 81.^a

(Uniformes e equipamentos de trabalho)

1- A OGMA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgar conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela OGMA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores serão responsáveis, perante a OGMA, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Cláusula 82.^a

(Refeitório)

1- A OGMA manterá na sua sede, em Alverca, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao seu serviço.

2- Nos casos em que os refeitórios estejam encerrados, os trabalhadores que estejam ao serviço efetivo terão direito ao abono de refeição previsto no anexo I-A deste AE.

Cláusula 83.^a

(Ajudas de custo)

Entende-se por ajudas de custo as importâncias que, não fazendo parte da retribuição, os trabalhadores da OGMA têm direito quando deslocados em serviço, tanto no território nacional, como no estrangeiro, nos termos da respetiva regulamentação interna em vigor a cada momento.

Cláusula 84.^a

(Comissão paritária)

1- É constituída a comissão paritária (adiante designada «CP») para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A CP será composta por um elemento indicado por cada sindicato outorgante e outros tantos elementos indicados pela empresa, a designar dentro de 15 dias a contar da data da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente AE, podendo ainda cada parte ser acompanhada por um assessor.

3- A CP iniciará as suas funções no mês seguinte à data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

4- A CP reúne a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.

5- A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como a data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 dias.

6- Salvo acordo das partes em sentido diverso, as reuniões da CP terão lugar na sede da OGMA.

7- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.

8- As deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que o próprio AE.

9- A CP deliberará num prazo de trinta (30) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes, salvo se se tratar de matérias cuja complexidade exija ou recomende prazo superior.

10- Os membros da CP estão obrigados a não divulgar a terceiros quaisquer factos ou documentos a que tenham tido acesso por força do exercício dessas funções, ou sobre o que quer que tenha sido discutido ou veiculado durante as respetivas reuniões da CP.

11- A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 85.^a

(Reclassificação e enquadramento salarial)

1- A reclassificação dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 9.^a e no anexo III (Grupos e categorias profissionais) deste AE, e tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo I.

2- O enquadramento salarial do trabalhador nos diferentes níveis salariais previstos no anexo I deste AE, será, em regra, efetuado da seguinte forma:

a) O trabalhador será enquadrado no nível salarial cujo valor mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferido no momento do enquadramento; ou

b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, o trabalhador será enquadrado no nível cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à sua retribuição base, auferida no momento do enquadramento, ficando neste caso o trabalhador com um diferencial, cujo valor é a diferença entre sua retribuição base e o nível salarial do seu enquadramento. Sendo que:

i) Sempre que o trabalhador venha a progredir, este diferencial será absorvido.

ii) No caso de inexistência de progressão, quando houver atualização do nível salarial de enquadramento, o diferencial será atualizado no mesmo valor percentual.

3- Até ao nível 23, os trabalhadores beneficiarão ainda do seguinte regime especial de reenquadramento subsequente:

a) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença igual ou inferior a 10 € face ao valor

mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de março de 2021;

b) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 10 € e igual ou inferior a 30 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de julho de 2021;

c) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 30 € e igual ou inferior a 60 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de novembro de 2021;

d) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 60 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um aumento intercalar de 10 € com efeitos a 1 de novembro de 2021, além de que:

i) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 60 € e inferior a 90 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de janeiro de 2022;

ii) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença igual ou superior a 90 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de abril de 2022.

4- Eventuais retribuições complementares fixas, tais como subsídios de função, auferidas pelo trabalhador serão absorvidas e integradas na retribuição base do trabalhador, sempre que ocorra um reenquadramento nos termos do número anterior.

5- Os montantes auferidos a título de subsídio de transporte e subsídio de insalubridade que se mantenham em pagamento à data de entrada em vigor do presente AE, serão integrados na retribuição base dos respetivos trabalhadores no primeiro processamento salarial que ocorra após a entrada em vigor deste AE.

Cláusula 86.^a

(Disposição transitórias)

No decurso do primeiro trimestre de 2021 será analisada a possibilidade de redução progressiva do período normal de trabalho diário e semanal em 2021 e anos seguintes, até que o período normal de trabalho não exceda as 7 horas e 30 minutos diárias e as 37 horas e 30 minutos semanais.

Cláusula 87.^a

(Substituição)

O presente acordo de empresa substitui todos os instru-

mentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, a saber, a revisão global do acordo de empresa entre a OGMA e o SITAVA e outros publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, considerando-se este acordo de empresa globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho substituídos.

Alverca, 16 de dezembro de 2020.

Pela OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA:

Alexandre de Oliveira Solis, na qualidade de administrador.

Rita Isabel Noé Couto Baptista Teixeira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de membro da direcção.

Miguel Benoliel Kadosch, na qualidade de membro da direcção.

Joaquim António Tonelo Romeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Luís Manuel Gomes Rosa, na qualidade de mandatário.

Vitor Manuel Tomé Mesquita, na qualidade de mandatário.

José António dos Santos Loureiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Pedro Noválio da Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Alexandre Matos Lima Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos Manutenção e Aviação - STAMA:

João Eusébio Varzielas, na qualidade de presidente executivo.

Miguel Alexandre Costa Veiga de Sequeira Lopes, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa - STEFFAs:

Alexandre Miguel Antunes Plácido, na qualidade de mandatário.

José Manuel Gonçalves da Silva Cirilo, na qualidade de mandatário.

Renato Paulo Rocha Faria, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

(Tabela salarial)

Níveis	Retribuição base	Grupos funcionais						
		TA	TPMA TAPP	TEA	TQ	TMA	T superior	RA
33	3 899,00							RESPONSÁVEL DE ÁREA
32	3 577,00							
31	3 282,00							
30	3 011,00							
29	2 738,00							
28	2 489,00							
27	2 282,00							
26	2 117,00							
25	1 958,00							
24	1 816,00							
23	1 680,00	TECNICO ADMINISTRATIVO	TPMA TAPP Técnico de Aprovisionamento Planeamento	TECNICO DE ESTRUTURAS AERONAVES	TECNICO QUALIDADE LABORATORIO	TMA	TECNICO SUPERIOR SUPERVISOR / COORDENADOR	
22	1 556,00							
21	1 442,00							
20	1 344,00							
19	1 246,00							
18	1 176,00							
17	1 110,00							
16	1 050,00							
15	989,00							
14	936,00							
13	880,00							
12	842,00							
11	795,00							
10	752,00							

ANEXO I-A

(Cláusulas de expressão pecuniárias)

Cláusulas de expressão pecuniária	Euros
Subsídio mensal de dois turnos	200,00
Subsídio mensal de três turnos	330,00
Voo de ensaio (dia)	10,00
Subsídio de refeição	5,70

ANEXO I-B

(Apoios sociais)

Escalões de retribuição base mensal	A - Creches, infantários e jardins de infância (valor mensal em €)	B - Externatos e ATL (valor mensal em €)	C - Escolaridade (valor anual em €)
1.º escalão - Até aos 1000 € (inclusive)	70,00	55,00	85,00
2.º escalão - Acima de 1000 € até 1550 € (inclusive)	60,00	47,00	74,00
3.º escalão - Acima de 1550 €	45,00	35,00	55,00

ANEXO I-C

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

Formação prática em contexto de trabalho	5,00 € por hora
Formação exclusivamente teórica	10,00 € por hora

ANEXO I-D

(Subsídios de certificação)

Condições requeridas	Com a concessão da qualificação/certificação	Com a 1.ª renovação da qualificação/certificação, mas com um mínimo de 2 anos de concessão	Com as renovações seguintes, mas com um mínimo de 4 anos de concessão
Possuir uma qualificação válida como: Mecânico de manutenção de aeronaves, civis ou militares; APRS de componentes (cat. E) em qualquer dos P/N, civis ou militares; APRS de motores (cat. D) em qualquer dos P/N, civis ou militares; APRS de ensaios não destrutivos constantes da lista de capacidades da OGMA.	3,00 €	5,00 €	7,00 €

Possuir uma qualificação válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (support staff) para as aeronaves, civis ou militares; autorização válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (APRS) para as aeronaves, civis ou militares, constantes da lista de capacidades da OGMA0	10,50 €	13,00 €	17,00 €
---	---------	---------	---------

ANEXO II

(Evolução profissional)

1- A evolução profissional obedecerá às regras previstas no presente anexo.

2- Evolução por grupo/categoria:

2.1- Evolução profissional do grupo de TA

Níveis	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Permanência anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
Supervisor							Nível 18 a 21							

2.2- Evolução profissional do grupo de TPMA e TAPP

Níveis	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa									Nível 21 a 23							

2.3- Evolução profissional do grupo de TEA

Níveis	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Chefe de equipa									Nível 21 a 24							

2.4- Evolução profissional do grupo de TQ

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	2	2	2	2	3	3	3	3	NE	NE	NE	NE	

Avaliação	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa							Nível 21 a 24						

Nota: Acesso a TQ com pelo menos 5 anos de experiência profissional em 2.2; 2.3 ou 2.5.

2.5- Evolução profissional do grupo de TMA

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Permanência anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4 + Lic*	4 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	
Chefe de equipa							Nível 23 a 26								

- TMA com formação base para obtenção de licença, inicia no nível 14. Após a obtenção da licença para B1, B2 ou C, obtendo a avaliação acima referida, passará para o nível 20.

* Ou certificação APRS em motores e componentes.

2.6- Evolução do grupo profissional de técnicos superiores e supervisores

Níveis	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Permanência anos	1	1	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	

2.7- Responsáveis de área

Níveis	27	28	29	30	31	32	33
Permanência anos	NE	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	4	4	4	5	5	5	

NE - Necessidades da empresa.

3- Para efeitos do presente anexo, a avaliação de desempenho será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação final crescente, de 1 a 5 (sendo 1 a classificação mais baixa e 5 a classificação mais elevada), nos seguintes termos:

Avaliação	Descritivo
1	Insuficiente
2	Abaixo do esperado
3	Bom

4	Muito Bom
5	Excecional

4- A evolução profissional prevista no presente anexo não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de ausências seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global anual correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite anual de 2 seguidas ou 4 interpoladas, por cada ano de permanência re-

querida em cada nível salarial;

c) Não aproveitamento em acção de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência no nível que antecede a progressão ou, na falta de definição de tal período, nos últimos dois anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

5- Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licenças, faltas e ausências relacionadas com parentalidade e que a lei expressamente qualifique como tempo efectivo de serviço;

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 30 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais, por membros das direcções sindicais e delegados sindicais, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

6- No caso previsto na alínea e) do número 4, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção a evolução será efectivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 4, será sempre referenciada ao número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no que estiver estabelecido para o nível detido pelo trabalhador.

8- Para além dos momentos normais previstos e estabelecidos no modelo de avaliação da OGMA, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação extraordinárias da situação do trabalhador após cinco anos de permanência no mesmo nível, nos termos das alíneas seguintes, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados nos números 1 e 4, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

a) A apreciação e avaliação extraordinárias devem ter lugar no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 5 anos de permanência previsto no número anterior;

b) Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias;

c) A apreciação e avaliação extraordinárias da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador;

d) O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias; O recurso é dirigido ao responsável dos recursos humanos;

e) Se o resultado da apreciação e avaliação extraordinárias for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação extraordinárias decorridos três anos e desde que, entretanto, não tenha ocorrido evolução profissional.

9- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

10- No caso de não ser feita avaliação por motivo imputável à empresa, o trabalhador não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

11- O regime previsto no presente anexo apenas será aplicável com efeitos, a partir de 1 de janeiro de 2021, com referência a avaliação de desempenho que vier a ter lugar relativamente ao ano de 2020, além de que o início da contagem dos anos de permanência em cada nível se iniciará igualmente a partir de janeiro de 2021.

12- Para evolução de nível, ter-se-á em consideração a avaliação média, considerando apenas as avaliações anuais positivas obtidas no número de anos total de referência necessários para a evolução, não podendo o trabalhador no último ano ter uma avaliação inferior à indicada como necessária à progressão. Se essa avaliação inferior ocorrer no último ano, a progressão ficará adiada até o trabalhador obter uma avaliação anual igual ou superior à necessária para a progressão.

13- As avaliações anuais de insuficiente e de abaixo do esperado não são computadas para efeitos de determinação do número de anos de permanência em cada nível, assim como o ano em que foram atribuídas, nem são consideradas para o apuramento da média referida no número anterior, adiando a progressão pelo número de anos equivalente ao número de avaliações anuais negativas.

14- Após a conclusão do processo anual de avaliação de desempenho a empresa facultará aos sindicatos a análise dos resultados globais aglomerados.

ANEXO III

(Grupos e categorias profissionais)

Grupos e categorias profissionais
<p>TA (Técnicos administrativos)</p> <p>- Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa. Preparar, registar, planear e tratar informação, executar tarefas de envio, receção e arquivo de correspondência e documentação. Prestar serviços de atendimento e de secretariado. Executar operações de caixa, ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos ou financeiros. Assegurar o controlo da prevenção e segurança de pessoas e instalações. Assegurar o desenvolvimento e atuação no âmbito gestão técnica dos recursos humanos.</p>
<p>TAPP (Técnico de aprovisionamento, preparação e planeamento)</p> <p>- Agilizar e executar tarefas para bom o funcionamento do armazém. Proceder à aquisição, movimentação e expedição dos materiais em stock. Fazer o acompanhamento integral das atividades da produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais, estabelecendo as prioridades quanto às necessidades. Validar ou ajustar orçamentos. Elaborar guias de entrega, relatórios do processo de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.</p>
<p>TPMA (Técnicos de processos de material aeronáutico)</p> <p>- Preparar e transformar materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação. Executar trabalhos de soldadura, serralharia, operação de máquinas e ferramentas. Decapar, limpar e pintar peças, componentes e estruturas da aeronave. Proceder aos trabalhos sobre estofos, borrachas e tratamentos especiais. Pode proceder ao controlo ou garantia de qualidade.</p>
<p>TEA (Técnicos de estruturas de aeronaves)</p> <p>- Executar trabalhos de fabricação, desmontagem e montagem, reparação, manufatura e modificação de elementos ou peças das estruturas das aeronaves. Manufaturar e reparar peças em material compósito, Pode efetuar ensaios e proceder ao controlo de qualidade.</p>
<p>TQ - Técnico de qualidade</p> <p>- Proceder ao controlo de qualidade, recolher e/ou analisar dados, preparar e realizar controlo dimensional e ensaios. Propor ações corretivas assegurando as conformidades dos produtos, peças ou trabalhos efetuados. Elaborar informações e relatórios com vista à resolução de problemas técnicos. Executar tarefas no âmbito de recolha ou análise de dados de preparação e realização de ensaios em laboratório. Certificar trabalhos.</p>
<p>TMA (Técnico de manutenção de aeronaves)</p> <p>- Efetuar a manutenção preventiva e corretiva das aeronaves, motores, componentes, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas. Poderá certificar os trabalhos nas aeronaves, motores/componentes e, certificar a aeronave apta para voo, desde que detentor de licença e qualificações emitidas pelas autoridades. Pode proceder ao controlo ou garantia da qualidade.</p>
<p>TS (Técnico superior), supervisor ou coordenador</p> <p>- Organizar, coordenar e executar, atividades no âmbito da sua especialidade com autonomia e capacidade de decisão. Realizar estudos e projetos (conceção, análise e investigação), apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas. Dominar a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretar e aplicar as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico. Programar e coordenar as suas atividades e a de outros profissionais de nível igual ou inferior. Pode transmitir os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em assuntos da sua especialidade. Pode assumir funções coordenação ou supervisão operacional de equipas de trabalho.</p>
<p>RA (Responsável de área)</p> <p>- Assumir a responsabilidade da gestão de área de trabalho e das equipas nela inserida. Definir e implementar processos que suportam a estratégia definida pela direção e responder a esta, pelo objetivos que foram traçados.</p>

Depositado em 26 de outubro de 2021, a fl. 172 do livro n.º 12, com o n.º 208/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 53.^a do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da parte empregadora,

Membros efetivos:

Maria de Fátima Portulez de Oliveira.

Bruno Alexandre Venera Moreira.
Joaquim Fernando Fialho Sabino.
Manuel Eugénio Pimentel Cavaleiro Brandão.

Membros suplentes:

Ana Mafalda Areias Salvado Coelho Vilhena.
António Manuel de Sousa Neto.

Em representação da parte sindical,

Membros efetivos:

Vivalda Rodrigues Henriques Silva.
Vitalina Gomes Costa Silva.
Paulo Sim Sim Costa.
Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro.

Membros suplentes:

Paulo Manuel da Silva Barqueiro.
Carlos Manuel Alves Trindade.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

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

Identidade dos membros da direcção eleitos em 10 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

Nome	Cargo
José Oliveira da Cunha	Presidente
José Mota Rodrigues	Vice-presidente
António de Sousa Lopes	Tesoureiro
Carlos Sousa Macedo	Secretário
José Gonçalves Figueiras	Vogal
Domingos Macedo Duarte	Vogal
José Lima Barros	Vogal
Avelino Couto Borges	Vogal
Daniela Filipa Fernandes Figueiras	Vogal
José Capela Bastos Borges	Vogal
Maria Fátima Torres Silva	Vogal
Flora Maria Costa Alves	Suplente

Luis Miguel Gonçalves Rodrigues	Suplente
Alexandre Emanuel Sousa Rodrigues	Suplente

União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN (USBEJA/CGTP-IN) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2021, foi publicada a identidade dos membros da direcção da União dos Sindicatos do Distrito de Beja/CGTP-IN (USBEJA/CGTP-IN), eleitos em 25 de junho de 2021, para o mandato de quatro anos, com inexatidão, pelo que, assim se retifica:

Nas páginas 2720 e 2721 onde se lê:

«...Identidade dos membros da direcção eleitos em 29 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos...»

Deve ler-se:

«...Identidade dos membros da direcção eleitos em 25 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos...»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Banco de Portugal - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de outubro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Banco de Portugal:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro para informar que no dia 26 de janeiro de 2022 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.»

Nome da empresa: Banco de Portugal.

Morada: Rua do Comércio, 148.

(Seguem as assinaturas de 124 trabalhadores.)

Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Convocatória

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Lisnave - Estaleiros Navais, SA, a qual não se realizou, pelo que nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de outubro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Lisnave - Estaleiros Navais, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 26 de janeiro de 2022, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Lisnave - Estaleiros Navais, SA.

Sede: Mitrena Apartado 135, 2910-738 Setúbal.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas, realizada em 16 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

Efetivos	CC
Maria de Fátima Amaral	4885473
Filipe Diogo Martins	13391954
Luís Júlio Morais Patatas	11077929
Iolanda Márcia Roque Araújo	11549606
Paulo Rogério Ferreira Rodrigues	7720550
Marta Raquel Matias Pereira	12530466

Suplentes	
José Alberto Beato Carvalho dos Santos	07380537
Paulo Jorge Jesus Rodrigues	11031493
Eduardo Manuel V. Quelhas	11538288
Patrícia dos Santos Glória	10689698
Paula Alexandre Neto Pires Dinis	11004059
Mário Manuel J. Nascimento	08196209

Registado em 25 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 72, a fl. 154 do livro n.º 1.

PSAR Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PSAR Portugal, SA, realizada em 30 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.

Efetivos	CC/BI
Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues	11075723
Carlos Alberto Andrade Anunciação	9190186
Vladimiro João Ladeiras Bravo	11638221
Luis Manuel Gomes Santos	11145749
Suplentes	
Luis Miguel Antunes de Sousa	10804851
Roberto Carlos Ferrão Barroso	09937081

Registado em 25 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 71, a fl. 154 do livro n.º 1.