



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Ambimed - Gestão Ambiental, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 825

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Alteração salarial e outra 826

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras 827

- Acordo coletivo entre a Parvalorem, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF 831

- Acordo de empresa entre a Águas de Gaia, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 856

- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Prorrogação de suspensão 876

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI - Alteração	878
- Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC - Alteração	888

II – Direção:

- Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição	897
--	-----

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - Eleição	898
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Amcor Flexibles Portugal, L. ^{da} - Convocatória	899
- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L. ^{da} - Convocatória	899

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: dscrot@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

Ambimed - Gestão Ambiental, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Ambimed - Gestão Ambiental, L.^{da}», NIF 503593427, gestão e tratamento de resíduos hospitalares, com sede na Rua 1.º de Maio, s/n, Rotunda da Catefica, 2560-587 Torres Vedras, concelho de Torres Vedras e distrito de Lisboa, com o CAE 38220 (tratamento e eliminação de resíduos perigosos) requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento sito em Braval - Lugar do Monte de Além, Pedralva, 4715-000 Pedralva, freguesia de Pedralva, concelho de Braga, Distrito de Braga.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, não lhe sendo aplicável qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem ambiental, de saúde pública bem como de ordem económica, invocando a necessidade de resposta contínua à otimização do processo de autoclavagem de resíduos hospitalares instalado que, sendo interrompido, não responde ao volume de resíduos a tratar que tem vindo a aumentar significativamente naquela unidade.

Para fazer face ao aumento da quantidade de resíduos a tratar por via da situação pandémica, foi prorrogada, em julho 2021, a autorização excecional (licença provisória) para tratamento de resíduos num terceiro autoclave, cujo licenciamento definitivo se encontra em curso.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa.

2- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.

3- A empresa apresentou licença de funcionamento n.º DGS/28.1.4.3/3-07.17 emitida pela Direção-Geral de Saúde a 10 de julho de 2017 e válida até 27 de dezembro de 2026.

4- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Assim, determinam o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, a Secretária de Estado do Ambiente, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro do Ambiente e da Ação Climática nos termos da subalínea *i*) da alínea *d*) do número 2 do Despacho n.º 12149-A/2019, de 17 de dezembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 243, de 18 de dezembro de 2019, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1 do Despacho n.º 892/2020, de 14 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de

2020, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Ambimed - Gestão Ambiental, L.ª», a laborar continuamente na sua Unidade de Resíduos Hospitalares - Braga, localizada em Braval - Lugar do Monte de Além, Pedralva, 4715-000 Pedralva, freguesia de Pedralva, concelho de Braga, distrito de Braga.

28 de fevereiro de 2022 - A Secretária de Estado do Ambiente, *Inês dos Santos Costa* - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Alteração salarial e outra

Entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, foi acordado introduzir as seguintes alterações salarial e outra ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2020 e n.º 25, de 8 de julho de 2021, respectivamente que se mantêm em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na divisão de gestão de pragas e saúde ambiental da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 24 empresas e 550 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO IV

Retribuições do trabalho

Cláusula 17.^a

Subsídio de almoço

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 6,80 €.

ANEXO II

Remunerações mensais certas mínimas

(A partir de 1 de janeiro de 2022)

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 114,50 €
II	Chefe de serviços de desinfeção	836,50 €
III	Gestor de operações	781,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfeção	725,00 €
V	Técnico de desinfeção de 1. ^a Fiel de armazém	720,00 €
VI	Técnico de desinfeção de 2. ^a	713,50 €
VII	Auxiliar de armazém	705,00 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfeção	705,00 €

Lisboa, 16 de fevereiro de 2022.

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

Dr. António Manuel Trol Lula, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio, na qualidade de mandatário.

Benny Gil Alves Freitas, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 2 de março de 2022, a fl. 180 do livro n.º 12, com o n.º 36/2022, 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 Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, e posteriores alterações consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019, com alteração posterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, e posteriores alterações consolidadas no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 24, de 29 de junho de 2019, com alteração posterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020, são alteradas as cláusulas 2.ª, 5.ª, 6.ª, 7.ª, 9.ª, 11.ª, 15.ª, 26.ª, 36.ª, 38.ª, 39.ª e os anexos I e II referentes, respetivamente, à descrição de funções e carreiras profissionais e à tabela salarial, que passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 2.ª

(...)

1- (...)

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 75 e o número de trabalhadores enfermeiros é de 4200.

3- (...)

Cláusula 5.ª

(...)

1- (*Anterior corpo da cláusula 5.ª*)

2- A categoria profissional de enfermeiro engloba cinco níveis:

a) Enfermeiro de ingresso;

b) Enfermeiro;

c) Enfermeiro assistente I;

d) Enfermeiro assistente II;

e) Enfermeiro assistente III.

2- A categoria profissional de enfermeiro perito engloba dois níveis:

a) Enfermeiro perito graduado;

b) Enfermeiro perito graduado sénior.

Cláusula 6.ª

(...)

1- (...)

2- (...)

3- A progressão do nível de enfermeiro de ingresso para enfermeiro ocorre automaticamente ao fim de um ano contado nos termos do número anterior.

4- (*Anterior número 3.*)

Cláusula 7.ª

(...)

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado anualmente por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- (...)

3- (*Revogado.*)

4- A progressão decorre do resultado da avaliação de desempenho, nos termos definidos em cada unidade privada de saúde.

5- Os enfermeiros ao serviço de entidades empregadoras que não instituem sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, operando a sua progressão para o nível profissional seguinte àquele onde se encontra integrado quando se esgote o período máximo de

referência de 6 anos e em conformidade com as regras a fixar por cada unidade privada de saúde.

Cláusula 9.ª

(...)

1- (...)

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição, a qual, contudo, não pode ser inferior à retribuição de enfermeiro assistente I, acrescida de 10 %.

3- (...)

Cláusula 11.ª

(...)

A entidade empregadora deve:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) Fornecer ao enfermeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de acidentes e doenças profissionais;

j) (...);

k) (...)

Cláusula 15.ª

(...)

1- (...)

2- O período normal de trabalho diário dos enfermeiros pode ultrapassar os limites previstos no número anterior quando seja incomportável a prática daqueles limites, devendo, contudo, o período normal de trabalho semanal médio, calculado em períodos de referência de 26 semanas, cumprir o seu limite geral.

3- (...):

a) (...);

b) (...);

c) O número de horas de trabalho será o que resultar do produto do número de dias úteis no período de referência, pelo valor da carga normal de trabalho diário, com exclusão dos dias de férias e de faltas, e devendo incluir-se os dias feriado em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, quando o empregador opte pelo pagamento do respetivo acréscimo remuneratório;

d) Os inícios dos períodos de referência são identificados nos planos de horário.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- As horas de trabalho prestadas para além dos limites referidos do número 3 são consideradas trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

(...)

1- (...)

2- (...)

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo, carreira ou categoria profissional.

Cláusula 36.^a

(...)

1- (...)

2- A prestação efetiva de trabalho que não se encontre abrangida no número anterior confere o direito a subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5,80 € (cinco euros e oitenta cêntimos) por cada jornada diária de trabalho, podendo a entidade empregadora substituí-lo, em todos ou em alguns horários, pelo fornecimento de uma das refeições compreendidas dentro dos limites do respetivo horário, de acordo com os usos.

3- (...)

4- Perdem direito ao fornecimento de refeição, ao subsídio de refeição e ou à garantia de custo de refeições os enfermeiros que falem ao serviço no dia em causa.

5- O valor a abonar mensalmente por subsídio de refeição será o que resultar do produto do número de dias úteis de trabalho pelo subsídio de refeição.

6- O exercício de atividade em regime de adaptabilidade, como definido na cláusula 15.^a, não prejudica o pagamento do valor a abonar mensalmente a título de subsídio de refeição.

Cláusula 38.^a

(...)

(Revogado.)

Cláusula 39.^a

Compensação pelo exercício da atividade em horas penosas.

1- O trabalho prestado em dias úteis das 20h00 às 23h00 é compensado com um acréscimo de 10 % do valor da hora.

2- O trabalho noturno prestado em dias úteis entre as 23h00 e as 8h00 do dia seguinte é compensado com um acréscimo de 30 % do valor da hora.

3- O trabalho normal prestado aos sábados e domingos é compensado da seguinte forma:

a) Trabalho prestado entre as 16h00 e as 23h00 de sábado - Acréscimo de 30 %;

b) Trabalho prestado entre as 8h00 e as 23h00 de domingo - Acréscimo de 30 %;

c) Trabalho prestado entre as 23h00 de sexta e as 8h00 de sábado - Acréscimo de 50 %;

d) Trabalho prestado entre as 23h00 de sábado e as 8h00 de domingo - Acréscimo de 50 %.

ANEXO I

(...)

1- (...)

2- (...):

A) À área da prestação de cuidados correspondem duas categorias, a de enfermeiro e a de enfermeiro perito.

a) A categoria de Enfermeiro tem 5 níveis:

i) Enfermeiro de ingresso;

ii) Enfermeiro;

iii) Enfermeiro assistente I;

iv) Enfermeiro assistente II;

v) Enfermeiro assistente III.

b) A categoria de enfermeiro perito tem 2 níveis:

i) Enfermeiro perito graduado;

ii) Enfermeiro perito graduado sénior.

3- (...):

3.1- Enfermeiro:

3.1.1- Enfermeiro de ingresso: Exerce as mesmas funções do enfermeiro, mas no âmbito de um processo de integração à unidade ou serviço e durante o primeiro ano de atividade.

3.1.2- Enfermeiro: O conteúdo funcional do nível de enfermeiro é inerente às respetivas qualificações e competências em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...).

3.1.3- Enfermeiro assistente (I, II e III): Desenvolve as mesmas competências do enfermeiro, assumindo de igual modo as mesmas responsabilidades, e no contexto de uma unidade ou serviço exerce a sua atividade como prestador de cuidados gerais e de cuidados diferenciados, adquiridos em contexto de trabalho, validados através de avaliação de desempenho.

3.2- Enfermeiro perito:

3.2.1- Enfermeiro perito graduado e enfermeiro perito graduado sénior: O enfermeiro perito, para além dos conteúdos funcionais descritos para a categoria de enfermeiro, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização, nomeadamente:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...)

4- (...):

- 4.1- (...)
 4.2- (...)
 4.3- (...):
 a) (...);
 b) (...);
 c) (...);
 d) (...);
 e) (...);
 f) (...);
 g) (...);
 h) (...);
 i) (...);
 j) (...).

5- Ingresso:

5.1- A carreira de enfermeiro inicia-se na categoria e nível de enfermeiro de ingresso.

5.2- Os enfermeiros com experiência profissional de pelo menos um ano obtida em estabelecimento idóneo ingressam na carreira de enfermagem no nível de enfermeiro, podendo o empregador, se assim o entender e porque mais favorável ao trabalhador, enquadrá-lo em nível superior.

6- Progressão e promoção:

6.1- Os enfermeiros progredem ao nível seguinte da sua categoria, através de avaliação de desempenho ou, na falta desta, com 6 anos de permanência no atual nível da categoria e desde que não tenham nenhuma avaliação negativa.

6.2- A promoção a enfermeiro perito só pode ocorrer quando o enfermeiro se encontrar habilitado com especialidade reconhecida pela Ordem dos Enfermeiros e se for de interesse para a organização.

7- Acesso aos cargos:

7.1- O acesso aos cargos de gestão é feito por nomeação do conselho de administração, de entre enfermeiros com, pelo menos, 6 anos de exercício profissional e detentores de competências comprovadas nos domínios da prática profissional.

7.2- (Anterior 8.2.)

7.3- (Anterior 8.3.)

7.4- (Anterior 8.4.)

8- Avaliação de desempenho:

a) (Anterior 9 a);

b) (Anterior 9 b);

c) (Anterior 9 c);

d) (Anterior 9 d).

ANEXO II

(...)

Categoria	Nível	Valor remuneratório mensal em euros
Enfermeiro perito	Enfermeiro perito graduado sénior	1 800
Enfermeiro perito	Enfermeiro perito graduado	1 760
Enfermeiro	Enfermeiro assistente III	1 550

Enfermeiro	Enfermeiro assistente II	1 520
Enfermeiro	Enfermeiro assistente I	1 465
Enfermeiro	Enfermeiro	1 260
Enfermeiro	Enfermeiro de ingresso (*)	1 080

* O enfermeiro de ingresso transita para o nível de enfermeiro decorrido um ano de exercício de funções no âmbito de uma integração à unidade ou serviço.

Artigo 2.º

Reclassificação

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, com a entrada em vigor das alterações introduzidas ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, e posteriores alterações consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019, com alteração posterior publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020, devem ser observadas as seguintes regras de reclassificação:

a) O enfermeiro de ingresso mantém-se no nível de enfermeiro de ingresso;

b) O enfermeiro mantém-se no nível de enfermeiro;

c) O enfermeiro sénior é integrado no nível de enfermeiro assistente I;

d) O enfermeiro perito é integrado no nível de enfermeiro perito graduado.

2- O empregador pode proceder a reclassificações diferentes das previstas no número anterior quando mais favoráveis ao enfermeiro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

As alterações introduzidas ao CCT identificado no artigo anterior entram em vigor a 1 de janeiro de 2022.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2022.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.

Carlos Alcântara, vogal da direção e mandatário.

Ana César Machado, secretária-geral e mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Depositado em 2 de março de 2022, a fl. 181 do livro n.º 12, com o n.º 40/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Parvalorem, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

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

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se à Parvalorem, SA que exerce a atividade de «atividades de consultoria, orientação e assistência operacional às empresas ou a organismos», adiante designada por Parvalorem e à Imofundos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, que exerce a actividade de gestão e administração, em representação dos participantes de fundos de investimento imobiliário abertos e fechados, adiante designada por Imofundos e ambas conjuntamente designadas por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante, doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, o presente acordo abrange 2 empregadores e estima-se que sejam abrangidos cerca de 3 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

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

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos na cláusula 102.^a

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

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

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

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

termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações dos valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

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

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Actualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as empresas procedam à actualização dos valores constantes do anexo II para cada nível.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

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

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos Sindicatos signatários e outros três pelas empresas.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

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

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

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

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

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

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

por cada parte.

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

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

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

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

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

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

- a) Entre 1 e 99 trabalhadores: Um, a tempo inteiro;
- b) Entre 100 e 199 trabalhadores: Dois, a tempo inteiro;
- c) Entre 200 e 499 trabalhadores: Três, a tempo inteiro;
- d) Entre 500 e 999 trabalhadores: Quatro, a tempo inteiro;
- e) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: Cinco, a tempo inteiro;
- f) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: Seis, a tempo inteiro;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000: Um, a tempo inteiro.

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

3- Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos cargos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 48.^a

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

dos sindicatos.

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

7- No exercício dos direitos de atividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, posto à sua disposição sempre que o queirem;

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

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

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

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

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

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

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 65.^a e 68.^a, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão na empresa ou em entidade em cuja posição de empregador a empresa tenha sucedido, nas condições contratadas.

2- Por acordo entre a empresa ou a entidade em cuja posição a empresa tenha sucedido e o trabalhador, na data de celebração do contrato de trabalho, pode ser considerado para os efeitos previstos no número anterior o tempo de serviço prestado em instituições de crédito ou sociedades financeiras subscritoras.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

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

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

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

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

profissionais relevantes.

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

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

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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

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

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

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra.

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

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

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

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

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

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

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço

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

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convenionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 68.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

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

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

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

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

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

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

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

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

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

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

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

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

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

b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias da empresa ou de apoio àquelas atividades.

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

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

Cláusula 21.^a

Promoções por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efec-

tuar, cada empresa deve proceder, anualmente, no grupo B, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, correspondentes a 15 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam até ao nível 9.

2- O total global apurado pela aplicação da percentagem prevista no número anterior será sempre arredondado para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas empresas em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores do grupo e níveis referidos no número 1 da presente cláusula que registem 7 anos de avaliações de desempenho positivas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as empresas podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

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

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

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 67.^a

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

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

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

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

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pelas empresas.

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

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- As empresas e o trabalhador podem acordar por escrito que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- As empresas podem transferir o trabalhador para:

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

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

3- Fora dos casos previstos no número 2, as empresas não podem transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar pre-

juízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

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

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

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

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 67.^a, número 2, alínea b), aplicado:

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

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

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

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

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

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

3- Em situações especiais, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido

em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

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

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

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

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

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

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- Os horários de trabalho são fixados pelas empresas, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

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

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à

remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

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

Cláusula 33.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos serviços em que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

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

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

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

Cláusula 35.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se refere a cláusula 34.^a

Cláusula 36.^a

Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

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

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

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

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

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

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

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

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

a) Com deficiência ou doença crónica;

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

Cláusula 37.^a

Horário do serviço de limpeza

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

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

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 38.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

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

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

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

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

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

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

Cláusula 39.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

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

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

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

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

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 41.^a

Cláusula 40.^a

Feridos

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

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, com acréscimo de 1 dia útil de férias quando o trabalhador, tendo prestado trabalho no ano anterior completo, registre nesse ano até um dia de falta justificada ou dois meios dias de falta justificada, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 43.^a

Férias seguidas ou interpoladas

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure

re o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Férias no ano de cessação do contrato

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

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

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

Cláusula 47.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 44.^a

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

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

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

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

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e

bens, pessoa que viva em união de facto com o trabalhador ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 48.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 44.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 48.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

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

irmãos e cunhados).

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

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

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

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas

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

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

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

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

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

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

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

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

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 52.^a

Dispensas de assiduidade

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do 1.º ciclo e do 2.º ciclo do ensino básico, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores das empresas;

c) No dia de aniversário do trabalhador.

2- As dispensas previstas nas anteriores alíneas b) e c) não devem prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por período inferior.

3- Quando a dispensa prevista na alínea c) não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável à empresa, poderá a mesma ser gozada noutra dia acordado entre o trabalhador e a empresa.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 53.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria profissional.

3- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador conserva o direito à categoria.

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

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 55.^a

Regalias do trabalhador-estudante

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

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode participar os mesmos.

3- As empresas concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

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

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

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

Cláusula 56.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 57.^a

Definição de retribuição

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Classificação da retribuição

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

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A e B e constante do anexo II ao presente acordo;

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

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

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

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

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

a) Remuneração por trabalho suplementar;

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

- c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

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

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

Cláusula 60.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

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

Cláusula 61.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 63.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer

suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho com o acordo expresso do trabalhador.

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

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %;

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %.

c) Nocturno:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %;

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 66.^a

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

$$2 \times R_{hn} \times T$$

Sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

Sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 66.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

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

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

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

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

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

Cláusula 67.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

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

a) Será pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times$ preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número

de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3- As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do valor fixado no anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

5- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

7- Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 71.^a, número 2, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 5 desta cláusula.

13- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14- Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social.

Cláusula 68.^a

Prémio de antiguidade

1- Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

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

3- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos deste acordo.

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

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a uma repressão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

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

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

b) As ocorridas ao abrigo do regime da parentalidade que devam considerar-se como prestação efectiva de trabalho;

c) Casamento;

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

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

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

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6- Quando o trabalhador estiver incurso no número 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma ou invalidez.

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

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 69.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 70.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

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

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

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

Cláusula 71.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças

profissionais nos termos da lei.

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

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 73.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

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

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

Cláusula 74.^a

Sanções aplicáveis

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 76.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 77.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao traba-

lhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 73.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 78.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 79.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

2- A empresa, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, de-

vendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 80.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 81.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 73.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 79.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 79.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 82.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da mesma.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e segurança e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 67.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 84.^a

Salubridade e segurança no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 85.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 86.^a

Segurança Social

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 87.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor constante no anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das empresas, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 88.^a

Cláusula 88.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até ao ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das empresas subscritoras, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida guarda da criança.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 89.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 90.^a

Disposição transitória

Todos os trabalhadores das empresas, abrangidos pelo presente acordo que, à data da sua entrada em vigor mantêm um empréstimo para habitação nos termos de Regulamento de Crédito à Habitação aprovado ao abrigo de anterior acordo colectivo de trabalho do sector bancário mantêm integralmente o referido regime para os empréstimos em causa.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 91.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo colectivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 93.^a e 94.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 92.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

- a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;
- b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice quando se encontravam ao serviço da empresa ou de instituições crédito abrangidas por regulamentação coletiva que previsse sistema complementar de assistência médica assegurado pelo SAMS e respetivos familiares;
- c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados faleci-

dos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos sindicatos dos bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 8 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão do empregador que abranja todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT (acordo colectivo de trabalho) outorgado por várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT (acordo colectivo de trabalho) outorgado por várias instituições de crédito e os Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abri-

go do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

9- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 8, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

10- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem prejuízo de exclusões excepcionais em função da idade, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

11- Para além do estabelecido no número 10 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do Sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 93.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6, 7 e 8 da cláusula 92.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- Nos anos em que não seja acordado qualquer aumento da tabela desse acordo, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são actualizadas com a aplicação do percentual do aumento da massa salarial do universo de trabalhadores que em 1 de janeiro de cada ano se encontra ao serviço das empresas.

5- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação do presente acordo, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo da empresa que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do acordo colectivo de trabalho outorgado por várias instituições de crédito e os Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011.

Cláusula 94.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou reforma: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social e/ou CGA, nos termos legais;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos na alínea b) anterior: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 93.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

d) Pensionistas ou reformados: a verba correspondente a 1,50 % do valor das respectivas prestações.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008 e que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea b) do número anterior com excepção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea d) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 92.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições

ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 93.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 92.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: A verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efectiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 95.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As empresas remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 93.^a, nas alíneas a) e b) do número 1 e nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 94.^a

2- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

3- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 96.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores das empresas é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 97.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 98.^a

Plano complementar de pensões - Universo fechado

1- O conjunto dos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008, inscritos no regime geral da Segurança Social, que à data da entrada em vigor do presente acordo se encontram ao serviço das empresas outorgantes e que beneficiam, atualmente, de um plano de pensões de contribuição definida nos termos dos números seguintes, manterão, como universo fechado, esse benefício.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das empresas e dos trabalhadores.

3- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das empresas e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a empresa creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

5- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à empresa decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

6- A alteração da escolha referida no número 4 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

7- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas empresas e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas na presente cláusula para estas eventualidades.

8- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo

rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

9- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas empresas e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11- As empresas estabelecem as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 99.^a

Regime transitório de promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham direito a promoções obrigatórias por antiguidade, nos termos da cláusula 18.^a do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, mantêm o direito a uma promoção obrigatória por antiguidade, nos exactos termos previstos naquela cláusula, para cujo regime se remete.

Cláusula 100.^a

Normas imperativas

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

Cláusula 101.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até ao final do mês correspondente ao da publicação do presente ACT, ao disposto na alínea a) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário outorgado por várias Instituições de crédito e os Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo é aplicável a todos os contratos de trabalho entre as empresas e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 103.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste Acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 104.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 105.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores já abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho outorgado por várias instituições de crédito e os Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 106.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 107.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à empresa o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5

Categorias profissionais do grupo A

Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B

Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as

suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B

Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário(a) - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso:

Grupos A e B - 729,49 €

2- Tabela de níveis de retribuição de base:

Nível	Retribuição de base (euros)
18	2 696,15
17	2 437,90
16	2 268,15
15	2 089,55
14	1 907,04
13	1 730,79
12	1 584,99
11	1 460,03
10	1 305,90
9	1 198,12
8	1 085,39
7	1 004,42
6	949,75
5	840,40
4	729,49
3	635,00
2	635,00
1	635,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 55.^a, número 3): 19,04 €.

4- Diuturnidades (cláusula 65.^a, número 1): 40,40 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 66.^a): € 8,94
6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 67.^a, número 5): 146 273,41 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 71.^a, número 29): 146 273,41 €.

8- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 87.^a, número 1): 750,00 €.

9- Subsídio infantil (cláusula 88.^a, número 1): 24,82 €.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 27,59 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 48,47 €;

d) Ensino secundário: 59,86 €;

e) Ensino superior: 67,45 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Cláusula 67.^a

Despesas com deslocações:

Cláusula 67.^a, número 4:

Em território português

Total	49,74 €
Parcial	24,87 €

No estrangeiro

Total	174,01 €
Parcial	87,01 €

Cláusula 67.^a, número 6: 15,46 €.

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

Por cada trabalhador no activo	139,96 €
Por cada reformado	96,75 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do acordo colectivo de trabalho (outorgado por várias Instituições de crédito e os Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011) para a pensão de sobrevivência.	41,23 €

ANEXO V

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais Acordo novo	Correspondência com as categorias profissionais da Parvalorem, SA
A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Subdiretor	Subdiretor
B	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Técnico grau II/Analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Subgerente Assessor Técnico grau III Técnico
		Técnico de grau IV	Técnico grau IV Programador informático
		Assistente técnico	Auxiliar de inspeção Agente organização e métodos
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/Sub-chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Administrativo Telefonista/Rececionista/Auxiliar especialista/Eletricista (*) (Grupo II)

Lisboa, 18 de fevereiro de 2021.

Pela Parvalorem, SA:

Sofia Brígida Correia dos Santos de Marçal Teixeira Furtado Torres, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Filipe Sousa, na qualidade de administrador.

Pela IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Sofia Brígida Correia dos Santos de Marçal Teixeira Furtado Torres, na qualidade de administradora.

Filipe Sousa, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF:

António Maria Nunes de Freitas, na qualidade de legal representante.

Ricardo Joaquim Ferreira Daurte Gonçalves, na qualidade de legal representante.

Depositado em 2 de março de 2022, a fl. 180 do livro n.º 12, com o depósito n.º 37/2022, 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 Águas de Gaia, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Considerando,

– A importância da regulação de várias matérias do interesse dos trabalhadores, com destaque para as que se prendem com as condições remuneratórias e evolução na carreira;

– O impacto da política de gestão de recursos humanos na operação e atividade das empresas;

– O papel da negociação coletiva na criação de paz social nas relações laborais e na promoção dos direitos dos trabalhadores,

Águas de Gaia, EM, SA, NIPC 504763202, com sede na Rua 14 de Outubro, n.º 287, no concelho de Vila Nova de Gaia, representada pelo Dr. Miguel Marques de Lemos Rodrigues e pela Dr.ª Margarida Rosa Ferreira da Rocha, na qualidade, respectivamente, de presidente e vogal do conselho de administração.

E

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado pelo Sr. Eduardo da Rocha Ferreira e pelo Sr. Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de membros da direção nacional e mandatários, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Outorgam o acordo de empresa, conforme clausulado seguinte, que será assinado em três exemplares, sendo dois para as partes outorgantes e o terceiro para depósito na DGERT.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a Águas de Gaia, EM, SA, adiante designada por empresa e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente.

2- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º Código do Trabalho e nos termos do artigo 494.º do mesmo diploma, serão abrangidos pelo presente AE cerca de 100 trabalhadores, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço desta, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como qualquer trabalhador por conta de outrem que preste serviço à empresa, nomeadamente, ao abrigo de cedência ocasional ou utilização de contrato de trabalho temporário.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Vila Nova Gaia, bem como em quaisquer outros locais onde a empresa desenvolva ou venha a desenvolver a sua atividade, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6- Para efeito do disposto na alínea c) do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código 36002- Rev3, Distribuição de Água, da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e serão revistas anualmente nos termos da cláusula 68.ª

3- O reposicionamento remuneratório na nova tabela salarial será efetuado nos termos do disposto na cláusula 91.ª produzindo efeitos a partir de 1 de novembro de 2021, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor do presente AE.

4- Para efeitos do número anterior excluem-se expressamente os subsídios previstos nas cláusulas 72.ª e 84.ª

5- A denúncia do presente AE pode ser feita decorridos 3 anos contados a partir da data prevista nos termos do número 1 desta cláusula; não havendo lugar a denúncia o mesmo renova-se por iguais períodos até ser substituído por outro que o revogue.

6- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

7- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, salvo outro prazo acordado pelas partes ou prazo mais longo indicado pelo proponente, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

8- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério responsável pela área laboral.

10- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Estatuto fundamental

Cláusula 3.^a

Princípios fundamentais

Consideram-se princípios fundamentais e estruturantes da organização funcional da empresa os seguintes:

a) Desenvolvimento profissional: Adotar de uma política de gestão de recursos humanos que premeie o desempenho e a inovação, nas suas vertentes técnica e de relacionamento interpessoal, baseada na lealdade, cooperação e partilha da comunicação;

b) Vida profissional e vida familiar: Proporcionar a todos os trabalhadores elevados níveis de satisfação, designadamente de realização profissional e de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar;

c) Formação profissional: Reforçar o desenvolvimento da educação e da formação profissional dos trabalhadores, promovendo o alinhamento de conteúdos e de pedagogias capazes de corresponder às exigências internas e às de uma aprendizagem ao longo da vida;

d) Saúde e segurança: Proporcionar um ambiente de trabalho saudável e prevenir riscos profissionais, adotando e fazendo adotar comportamentos que não ponham em causa a saúde, a higiene e a segurança dos trabalhadores;

e) Responsabilidade ambiental: Melhorar de uma forma contínua o desempenho ambiental dos seus processos de atividade, promovendo e implementando medidas concretas amigas do ambiente e de maior otimização da utilização da energia e dos recursos;

f) Responsabilidade social: Aprofundar o conhecimento da realidade social envolvente, cooperando com as instituições económicas, sociais, culturais, desportivas, sobretudo no desenvolvimento de projetos que revertam a favor dos economicamente mais desfavorecidos;

g) Deontologia e ética: Pautar as relações internas e externas segundo os princípios da integridade, da honestidade, da cordialidade e do respeito mútuo;

h) Combate à corrupção: Implementar procedimentos internos e externos de atuação transparente e objetivos orientados por princípios de racionalidade económica e eficácia, não tolerando qualquer forma de corrupção suborno ou tráfico de influência.

Cláusula 4.^a

Código de Ética e de Conduta

A empresa e os seus trabalhadores estão vinculados ao cumprimento do Código de Ética e de Conduta que preconiza linhas de orientação quanto ao comportamento exigível à empresa e ao trabalhador na relação entre si e com outros interlocutores.

Cláusula 5.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, aplicando-se neste AE a legislação em vigor sobre a matéria e que se encontra consagrada no Código do Trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 6.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença por interrupção de gravidez;
c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
d) Licença por adoção;
e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 7.^a

Conceitos em matéria de proteção na parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 8.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior 6 meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- A empresa disponibiliza informação sobre o regime de trabalhador-estudante, conforme legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 9.^a

Deveres gerais das partes

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

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

3- As condições de prestação do trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

1- A empresa deve, nomeadamente:

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

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

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

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei e do presente AE;

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

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

k) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

l) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

m) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio ou alguém por si mandatado o solicite;

n) Emitir, a solicitação do trabalhador, a qualquer altura e mesmo após cessar funções ao serviço da empresa, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional, desde que expressamente solicitadas pelo mesmo;

o) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam afetar significativamente a segurança e eficiência da empresa;

p) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição íliquida normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;

q) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não haja infração disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

r) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE;

s) Cumprir rigorosamente a lei e o presente AE, bem como os regulamentos dele emergentes.

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

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

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar a empresa e tratar os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

e) Cumprir as ordens e instruções da empresa, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias à lei ou aos seus direitos ou garantias;

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

g) Zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei;

k) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis ao exercício da sua atividade;

l) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação dos trabalhadores, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

m) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

n) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

o) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial;

p) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da empresa como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

É vedado a empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

Cláusula 13.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 14.^a

Princípio sobre a igualdade

1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de seleção para uma dada categoria profissional, a empresa deve promover a paridade, dando preferência ao género menos representado.

3- Nas categorias de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

Cláusula 15.^a

Coação e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- No caso de violação do disposto no número 1 da presente cláusula por parte da entidade empregadora o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que deverão agir disciplinarmente, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

CAPÍTULO IV

Admissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Recrutamento e seleção

Cláusula 16.^a

Recrutamento e seleção

1- Só devem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar.

2- É vedado à empresa fixar limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

3- Nas admissões o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4- O processo de seleção observa as seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura, através de meio adequado;

b) Pré-seleção, fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;

c) Seleção, fase em que através de técnicas definidas caso a caso, nomeadamente, entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequam às funções a desempenhar.

5- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, divulgará o processo junto dos trabalhadores através de meio adequado.

6- Em caso de igualdade de classificação no processo de seleção, a empresa obriga-se a dar preferência a trabalhadores do quadro e a outros colaboradores a título precário.

7- Excetuam-se do disposto nos números anteriores as admissões com carácter de urgência devidamente fundamentadas.

Cláusula 17.^a

Admissão

1- No ato de admissão será elaborado documento, escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um

exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, onde conste, pelo menos:

a) Categoria profissional e descrição sumária das funções correspondentes;

b) Retribuição;

c) Horário de trabalho;

d) Local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

e) Data da admissão e início dos seus efeitos;

2- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do presente AE.

SECÇÃO II

Período experimental

Cláusula 18.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, sendo regulado pelas disposições legais aplicáveis.

SECÇÃO III

Comissão de serviço

Cláusula 19.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço, interna ou externa;

a) Cargo de direção ou coordenação diretamente dependente da administração;

b) Funções de coordenadores técnicos de unidades orgânicas, encarregados e secretariado da administração, por representarem funções que implicam especial relação de confiança perante os titulares dos cargos identificados na alínea a).

2- A comissão de serviço é válida pelo período de 4 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

3- As condições de prestação do trabalho em regime de comissão de serviço, nomeadamente a retribuição, serão definidas por documento escrito, acordado pelas partes.

Cláusula 20.^a

Cessação da comissão de serviço

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

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão

de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que, entretanto, tenha sido promovido.

3- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

SECÇÃO IV

Cedência de interesse público

Cláusula 21.^a

Cedência de interesse público

Os trabalhadores provenientes de organismos da administração central, regional e local, podem desempenhar funções na empresa, ao abrigo da figura de cedência de interesse público, tendo obrigatoriamente de subscrever um acordo de cedência de interesse público, nos termos do disposto no artigo 241.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicável por remissão do artigo 29.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

CAPÍTULO V

Categoria profissional

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 22.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para a qual foi contratado ou admitido ao serviço da empresa que lhe deve atribuir, no âmbito da referida atividade, uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da empresa compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Sempre que o exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas por função.

Cláusula 23.^a

Mobilidade funcional

1- A empresa pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador ou desvalorização profissional.

2- A atribuição de funções não compreendidas na atividade contratada deve ser comunicada por escrito com indicação da duração previsível, que não deve ultrapassar 2 anos.

3- A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

4- O desempenho temporário de funções diferentes das da sua categoria profissional não pressupõe a aquisição de nova categoria profissional, salvo quando as mesmas sejam desempenhadas por um prazo superior ao previsto no número 2.

Cláusula 24.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da empresa não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 25.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Quando o título profissional for retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, a empresa promoverá, quando possível, as diligências necessárias à sua reconversão profissional.

3- A impossibilidade de reconversão profissional do trabalhador determina a caducidade do contrato de trabalho nos termos legais.

SECÇÃO II

Classificação profissional

Cláusula 26.^a

Classificação profissional

1- O trabalhador da empresa é integrado numa das categorias previstas no anexo I, em conformidade com os requisitos

e as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Quando o trabalhador desempenhe funções que correspondam a diferentes categorias será qualificado na predominante.

SECÇÃO III

Evolução na carreira

Cláusula 27.^a

Evolução na carreira

1- A evolução do trabalhador na carreira faz-se por promoção, por progressão, vertical ou horizontal, ou por mobilidade.

2- A evolução profissional por promoção ou mobilidade funcional depende da abertura de vagas e do preenchimento dos respetivos critérios de elegibilidade.

Cláusula 28.^a

Comissão de carreiras

1- A comissão de carreiras é responsável pelo acompanhamento do processo de evolução na carreira dos trabalhadores, nomeadamente, por via da apreciação do processo de avaliação de desempenho, e bem assim, das propostas de progressão, promoção ou mobilidade, submetendo o seu parecer a deliberação do conselho de administração.

2- A comissão de carreiras é constituída por três elementos, entre os quais, um representante indicado pelo conselho de administração, um representante indicado pela comissão de trabalhadores e o responsável pela coordenação da gestão dos recursos humanos.

3- A comissão de carreiras é assessorada pelo responsável pela coordenação do gabinete jurídico.

Cláusula 29.^a

Promoção

1- A promoção consiste na alteração para categoria profissional superior.

2- A promoção é dependente da abertura de vaga, do preenchimento dos requisitos mínimos para ingresso na categoria profissional e da avaliação do perfil profissional do trabalhador.

3- A avaliação do perfil profissional do trabalhador é feita de acordo com a seguinte ponderação:

- a) Avaliação de desempenho - 55 %;
- b) Habilitações académicas - 25 %;
- c) Tempo de permanência na função - 20 %.

4- O trabalhador que apresente um desempenho inadequado não é elegível para promoção, exceto se no ciclo avaliativo subsequente obtiver pelo menos desempenho relevante.

Cláusula 30.^a

Progressão

1- A progressão consiste na alteração de remuneração dentro da mesma categoria profissional, podendo ser horizontal, com alteração para o escalão seguinte, ou vertical, com alteração para o nível superior.

2- A progressão horizontal é considerada após 2 anos de permanência no mesmo escalão.

3- A progressão vertical é considerada após 2 ou 4 anos de permanência no mesmo nível consoante a avaliação de desempenho seja excelente ou relevante.

4- O trabalhador que apresente um desempenho inadequado não é elegível para promoção, exceto se no ciclo avaliativo subsequente obtiver pelo menos desempenho relevante.

Cláusula 31.^a

Mobilidade

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a, o exercício definitivo de funções correspondentes a categoria profissional diferente é dependente da abertura de vaga e da avaliação do perfil profissional do trabalhador, e implica a mudança de categoria profissional.

2- A avaliação do perfil profissional do trabalhador deverá considerar a seguinte ponderação:

- a) Avaliação de desempenho - 55 %;
- b) Habilitações académicas - 45 %.

CAPÍTULO VI

Avaliação de desempenho

Cláusula 32.^a

Avaliação de desempenho

A empresa deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores conforme regulamento interno.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se local de trabalho:

- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Sempre que haja necessidade de o trabalhador se deslocar, por razões de serviço, para fora do município de Vila Nova de Gaia, a empresa assegurará o transporte dos mesmos.

3- Os trabalhadores que exerçam habitualmente funções fora das instalações da empresa deverão sempre iniciar a sua jornada de trabalho num ponto de recolha ou abastecimento indicado pela empresa.

4- No caso de trabalhador relativamente ao qual seja imprescindível, possível ou conveniente iniciar a sua jornada de trabalho num dos locais referidos no número anterior, considera-se que a chegada ao local de trabalho se verifica no primeiro local em que ocorra prestação de serviço e saída do local de trabalho a do último local em que essa prestação suceda.

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

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, dentro da área geográfica o município de Vila Nova de Gaia, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

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

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

3- A decisão de transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias, consoante seja temporária ou definitiva, salvo em situações urgentes e imprevisíveis, devidamente fundamentadas.

4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 35.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência.

2- Quando exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento a empresa deve assegurar a transferência do trabalhador.

3- O adiamento da transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa,

confere ao trabalhador o direito à suspensão imediata do contrato até que ocorra a transferência com manutenção da remuneração.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva a transferência, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho ou a participação em ações de formação fora da área geográfica do município de Vila Nova de Gaia.

2- Neste caso o trabalhador tem direito a receber ajudas de custo pelo montante previsto na cláusula 81.^a, correspondentes ao pagamento dos custos de deslocação, refeições tomadas e, quando aplicável, alojamento e estadia.

3- Dependendo de prévia autorização superior, os custos de deslocação, refeições tomadas e, quando aplicável, alojamento e estadia podem ser sujeitos a reembolso mediante apresentação dos respetivos comprovativos pelo trabalhador, caso em que este deixa de auferir as ajudas de custo previstas no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Organização dos tempos de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 37.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais, 7 (sete) horas diárias.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo o trabalhador prestar mais de 5 (cinco) horas seguidas.

3- O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal obrigatório e outro complementar que poderão ser ou não coincidentes com o domingo e com o sábado, respetivamente.

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

5- Os trabalhadores designados para turno com trabalho ao sábado e domingo têm direito a gozar um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

6- Os trabalhadores que efetuem trabalho normal ao domingo, têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho

1- Sem prejuízo do horário de trabalho individualmente acordado e dentro dos limites da lei, compete à empresa determinar o horário de trabalho, entendido como as horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, com indicação dos intervalos de descanso diários.

2- Na elaboração do horário de trabalho a empresa deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como a formação técnica ou profissional.

3- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores ou a disponibilizá-lo por meios que permitam a sua consulta imediata.

Cláusula 39.^a

Registo de assiduidade

1- As entradas e saídas serão registadas no sistema do registo eletrónico - relógio de ponto - colocados em local próprio para o efeito.

2- O registo é feito exclusivamente pelo próprio trabalhador, sob pena de incorrer em ilícito disciplinar.

Cláusula 40.^a

Tolerância de ponto mensal

O trabalhador beneficia de uma tolerância mensal de 3h30 para eventuais atrasos ou saídas antecipadas até ao máximo de uma hora por dia.

3- As ausências superiores a uma hora deverão ser justificadas.

4- Os tempos de ausência que excedam o limite de tolerância mensal são somados e quando acumularem pelo menos, o equivalente a meio-dia de período de trabalho normal, dão lugar à marcação da falta correspondente (meios dias ou dias inteiros), que pode ser trocada por igual redução no período de férias, nos termos legais.

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 41.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário rígido;

b) Horário flexível;

c) Jornada contínua;

d) Horário parcial;

e) Trabalho por turnos;

f) Trabalho por escala;

g) Trabalho em horário noturno;

h) Isenção de horário de trabalho.

Cláusula 42.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 43.^a

Horário flexível

O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho fora do período coberto pelas plataformas fixas situado das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30.

Cláusula 44.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de pausa de 30 minutos, obrigatoriamente gozado por forma que cada trabalhador não preste mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 37.^a

Cláusula 45.^a

Horário parcial

1- Considera-se horário parcial aquele a que corresponde um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalhador a prestar trabalho em horário parcial tem direito a:

a) Retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, na proporção da auferida em situação de trabalho a tempo completo;

b) Subsídio de refeição sempre que o período normal de trabalho diário for igual ou superior a metade do período previsto na cláusula 37.^a

4- O trabalhador com horário parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

Cláusula 46.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos a organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente o mesmo posto de trabalho, rodando entre dois ou mais turnos previamente fixados.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento da unidade orgânica a que o trabalhador estiver afeto ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que não violem normas legais imperativas, mediante acordo entre eles e autorização prévia do superior hierárquico.

Cláusula 47.^a

Trabalho por escala

1- Sempre que o exija a natureza da atividade exercida, o horário de trabalho poderá constar de escala de serviço.

2- Entende-se por escala de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares quanto à duração diária e semanal, bem como quanto às horas de entrada e saída.

3- Na escala de serviço deverá constar as horas de início e termo de cada período normal de trabalho, bem como os descansos semanais.

Cláusula 48.^a

Trabalho em horário noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho realizado no período entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de direção ou outras com funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

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

c) Exercício regular de atividade fora das instalações da empresa, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- A isenção de horário de trabalho implica a não sujeição aos limites legais dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do cumprimento do dever geral de assiduidade.

3- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 50.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela empresa.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

b) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

c) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que previamente acordado com a empresa.

Cláusula 51.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades excecionais dos serviços, nomeadamente, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela empresa, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 52.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso a gozar num dos três dias de trabalho seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa ou, na falta de acordo, apenas por esta.

CAPÍTULO IX

Férias, feriados e tolerância de ponto

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 53.^a

Duração do período das férias

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

2- Ao período de férias previsto no número anterior acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de antiguidade com serviço efetivo.

3- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados.

Cláusula 54.^a

Marcação do período das férias

1- As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses do trabalhador e da empresa, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos o regular funcionamento dos serviços.

2- O período de férias é marcado sob proposta do trabalhador, validada pelo superior hierárquico e, no caso não ser possível acordo, a empresa marcará o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, as férias podem ser gozadas em períodos interpolados, não podendo um dos períodos ser inferiores a 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 55.^a

Alteração do período das férias

A alteração do mapa aprovado só pode ocorrer a título excepcional, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou mediante proposta do trabalhador devidamente autorizada.

Cláusula 56.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

SECÇÃO II

Feriados e tolerância de ponto

Cláusula 57.^a

Feriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado feriado o dia de S. João (24 de junho).

Cláusula 58.^a

Tolerância de ponto

1- A empresa concede aos seus trabalhadores as tolerâncias de ponto que o município conceder aos seus funcionários.

2- Sem prejuízo, em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, sendo este fixado por acordo ou, na sua falta, pela empresa, caso em que deverá estar em ligação com um período de descanso semanal completo.

3- O trabalhador que, independentemente do motivo, se encontre ausente do serviço não tem direito a qualquer compensação.

Cláusula 59.^a

Dia de aniversário do trabalhador

1- No dia do seu aniversário o trabalhador tem direito a tolerância de ponto.

2- A remuneração desse dia corresponde àquele que receberia se estivesse ao serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

3- A tolerância de ponto apenas poderá não coincidir com o dia de aniversário por motivos excecionais de conveniência de serviço, fundamentado pelo respetivo superior hierárquico, podendo, neste caso ser gozada a tolerância nos cinco dias úteis anteriores ou posteriores à data do aniversário.

Cláusula 60.^a

Dia de aniversário de filho menor

1- No dia de aniversário de filho até 18 anos o trabalhador tem direito a tolerância de ponto por período equivalente a meio dia de trabalho.

2- A remuneração desse dia corresponde àquele que receberia se estivesse ao serviço efetivo.

CAPÍTULO X

Faltas

Cláusula 61.^a

Noção de falta

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

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

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 62.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de

vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados e enteados por cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha recta, e ainda irmãos e cunhados por dois dias consecutivos;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

f) As motivadas por isolamento profilático;

g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

i) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

j) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

k) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

l) As dadas para doação gratuita de sangue, como limite de 1 dia por trimestre;

m) As dadas pelos bombeiros voluntários dos quadros de comando e ativo, nos termos da lei;

n) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

o) As que por lei sejam como tal consideradas.

3- O disposto na alínea e) do número anterior é extensiva à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

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

5- As faltas serão comunicadas pelo trabalhador ao seu superior hierárquico e justificadas no serviço dos recursos humanos, previamente ou logo que possível, nos termos da lei.

Cláusula 63.^a

Efeitos de falta justificada

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Para prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

c) As previstas na alínea n), número 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As previstas na alínea l), número 2 da cláusula anterior, que excedam os limites previstos na lei;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com indicação expressa de não pagamento.

Cláusula 64.^a

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 65.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada a empresa, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO XI

Licenças

Cláusula 66.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito desta, licença sem retribuição.

2- A licença pode ser recusada por conveniência de serviço.

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

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa, durante um ano renovável até ao máximo de três.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de trabalho remunerado a qualquer título, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

CAPÍTULO XII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 67.^a

Conceito de retribuição

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

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

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

4- À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previstas na legislação aplicável.

Cláusula 68.^a

Tabela salarial

1- A retribuição base de cada uma das categorias profissionais consta da tabela salarial - Anexo II.

2- A tabela salarial é atualizada em conformidade com os critérios e valores de referência fixados para a tabela remuneratória da administração pública, sem prejuízo do resultado da negociação entre as partes outorgantes.

Cláusula 69.^a

Pagamento de trabalho suplementar

O trabalho suplementar é retribuído de acordo com os acréscimos previstos na lei.

Cláusula 70.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base mensal acrescida de outras pres-

tações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- O subsídio de férias será pago no mês de junho.

Cláusula 71.^a

Subsídio de Natal

O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 6,76 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas igual a metade da duração do seu período normal de trabalho.

Cláusula 73.^a

Subsídio de turno

1- O trabalhador que preste serviço por turnos regulares e periódicos tem direito a um subsídio no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.

2- O subsídio de turno inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mormente a título retributivo.

Cláusula 74.^a

Subsídio de escala

O trabalhador que preste serviço mediante horário por escala tem direito a um subsídio no valor de 10 % da respetiva retribuição base mensal.

Cláusula 75.^a

Pagamento do trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 76.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.

Cláusula 77.^a

Subsídio de prevenção

1- O subsídio de prevenção é atribuído ao trabalhador que em virtude das funções que desempenhe, está sujeito a ser chamado a acorrer a situações de serviço fora do seu horário normal de trabalho, mediante escala previamente fixada.

2- O trabalhador obriga-se a manter permanentemente contactável durante o período de prevenção e obriga-se a ini-

ciar o trabalho suplementar no prazo máximo de 60 minutos após contacto da empresa.

3- O subsídio é no valor equivalente a 0,15 % da Retribuição Mensal Mínima Garantida por cada hora de prevenção, sem exercício de quaisquer funções.

4- No caso de o trabalhador ser chamado a prestar funções, o trabalho efetivamente prestado é remunerado como trabalho suplementar.

Cláusula 78.^a

Subsídio de insalubridade e penosidade

1- O subsídio de insalubridade e penosidade é atribuído ao trabalhador com funções na manutenção de infraestruturas de saneamento e na recolha de resíduos das quais, por força da sua natureza ou de fatores ambientais, resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do seu estado de saúde.

2- Este subsídio será atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado, mediante preenchimento do boletim diário justificativo do respetivo nível de insalubridade, penosidade ou risco, de acordo com os seguintes valores:

- a) 5,00 €/dia para as situações de nível alto;
- b) 4,09 €/dia para as situações de nível médio;
- c) 3,36 €/dia para as situações de nível baixo.

3- Este subsídio não é cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

4- A atribuição deste subsídio está condicionada à observância das normas e procedimentos aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho e à utilização obrigatória dos equipamentos de proteção individual.

Cláusula 79.^a

Subsídio de função

1- O subsídio de função é atribuído:

a) Ao trabalhador que integre a categoria profissional do grupo dos assistentes operacionais e conduza veículo motorizado ao serviço da empresa para transporte de equipas de trabalho ou de materiais, com exceção do motorista;

b) Ao trabalhador que integre a categoria profissional de motorista e que opere máquinas e equipamentos de desobstrução e efetue cargas e descargas de materiais ou equipamentos, coadjuvando na totalidade dessas tarefas.

2- As funções referidas no número anterior devem ter caráter regular e acessório, excluindo-se expressamente a sua atribuição em caso de exercício ocasional.

3- O subsídio de função tem o valor mensal de 75,00 €.

Cláusula 80.^a

Subsídio de transporte

1- O trabalhador cujo exercício de funções ocorra fora das instalações da empresa e para as quais utilize veículo próprio ou transporte público a seu encargo, tem direito a um subsídio no valor de 5,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- São expressamente excluídas as deslocações de e para o local de trabalho.

Cláusula 81.^a

Ajudas de custo

O trabalhador tem direito a ajudas de custo nos termos fixados anualmente pelo conselho de administração tendo como referência mínima os montantes previstos para a administração pública.

Cláusula 82.^a

Abono para falhas

O trabalhador que exerça funções de caixa, pagamento ou cobrança de recibos, no âmbito da atividade principal da empresa, tem direito a abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 83.^a

Complemento de indemnização por incapacidade temporária

Em caso de incapacidade temporária para o trabalho habitual resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, durante o período de incapacidade ou doença, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Subsídio de água da torneira

O trabalhador tem direito a um subsídio de água da torneira no valor de 20,00 €, a pagar mensalmente.

Cláusula 85.^a

Participação nos resultados

1- Sempre que em cada exercício financeiro a empresa obtenha um resultado líquido de exercício positivo, após a constituição das reservas legais e de investimento e aplicação na conta resultados transitados, poderá submeter à consideração da assembleia geral uma participação no remanescente do resultado líquido pelos trabalhadores ao seu serviço.

2- A participação nos resultados é dependente da avaliação de desempenho e assiduidade do trabalhador, de acordo com regras a definir e divulgar no ano económico anterior.

3- Sempre que em resultado do disposto no número anterior e de aprovação do acionista da proposta nesse contexto apresentada pela empresa, houver lugar à distribuição de resultados pelos trabalhadores ao serviço desta última, a mesma será feita no processamento salarial do mês seguinte à sua aprovação.

Cláusula 86.^a

Anuidade

1- Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respetiva carreira profissional haverá lugar ao pagamento mensal de uma anuidade equivalente a 1 % da sua remuneração base mensal por cada ano de antiguidade, devida a partir da data

em que perfizer seis anos no escalão máximo da sua categoria profissional.

2- Exclusivamente para este feito, considera-se a antiguidade após 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que perfizer seis anos no escalão máximo da sua categoria profissional.

CAPÍTULO XIII

Outros benefícios

Cláusula 87.^a

Assistência médica

O trabalhador tem acesso gratuito a consulta de medicina geral e psicologia junto dos serviços da Caixa de Previdência do Pessoal dos SMG, independentemente da sua inscrição como beneficiário.

Cláusula 88.^a

Seguro de saúde

A empresa manterá a suas expensas um seguro de saúde que terá como beneficiários os trabalhadores que não beneficiem de outro subsistema de saúde, designadamente, de ADSE ou da Caixa de Previdência do Pessoal dos SMG.

Cláusula 89.^a

Cantina

A empresa proporciona ao trabalhador o acesso ao serviço de bar e cantina a preços sociais.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 90.^a

Carreira e categorias profissionais

1- A aplicação do sistema de evolução na carreira inicia-se após conclusão de um ciclo de avaliação, desde que não tenha havido qualquer aumento salarial, designadamente por via do posicionamento na nova tabela remuneratória.

2- Caso ocorra integração em categoria profissional anteriormente não prevista, não será exigido ao trabalhador o exercício de funções de nível menos qualificado do que aquelas que já tem a seu cargo ou para as quais não esteja habilitado.

Cláusula 91.^a

Reposicionamento remuneratório

1- A aplicação da nova tabela salarial e consequente posicionamento remuneratório do trabalhador é dependente do exercício efetivo de funções na empresa.

2- O posicionamento do trabalhador na nova tabela salarial considera sempre a integração no escalão mínimo previsto para a sua categoria profissional.

3- Sem prejuízo do número anterior, o posicionamento remuneratório do trabalhador na nova tabela salarial terá em consideração a sua antiguidade na respetiva categoria profissional, do seguinte modo:

- a) Antiguidade igual ou superior a 30 anos - Nível 2D;
- b) Antiguidade igual ou superior a 20 anos - Nível 2C;
- c) Antiguidade igual ou superior a 10 anos - Nível 2A;
- d) Antiguidade igual ou superior a 5 anos - Nível 1C;
- e) Antiguidade inferior a 5 anos - Um escalão por cada 2 anos, exceto se do posicionamento no escalão mínimo da categoria profissional resultar aumento superior ao previsto na alínea b) do número seguinte.

4- Em qualquer caso, do referido posicionamento não pode resultar:

a) Aumento salarial inferior à diferença entre dois escalões remuneratórios consecutivos, exceto se a retribuição do trabalhador for superior ao limite máximo da tabela;

b) Aumento salarial superior ao dobro da diferença entre dois escalões consecutivos, caso em que o aumento é faseado até ao máximo de 3 anos.

5- Sem prejuízo da remuneração auferida, caso esta seja superior ao valor máximo tabelado para a sua categoria, o trabalhador será posicionado no último escalão, não havendo lugar a qualquer acréscimo remuneratório.

6- O valor pecuniário dos suplementos remuneratórios ou subsídios com caráter permanente que, por via da aplicação do regulamento, deixe de ser devido ou venha a ser alterado com consequente redução da remuneração total ilíquida, passará a integrar a remuneração base.

7- A remuneração base decorrente da aplicação do número anterior será considerada para efeitos de posicionamento remuneratório na nova tabela salarial, caso em que se exclui a aplicação do limite previsto na alínea a) do número 4.

Cláusula 92.^a

Novos contratos

1- A remuneração base dos contratos de trabalho celebrados em 2022 e 2023 será fixada respetivamente nos escalões A-2 e A-1.

2- A progressão entre estes escalões opera automaticamente até 2024, data em que a remuneração base se fixará no escalão A, ressalvando o disposto quanto à retribuição mínima mensal garantida.

Cláusula 93.^a

Comissão de serviço

A contagem do prazo referido no número 2 da cláusula 19.^a inicia-se com a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 94.^a

Licença sem retribuição

Os trabalhadores a quem tenha sido atribuída licença sem retribuição anteriormente à vigência do presente acordo mantêm o direito a figurar nos quadros de pessoal da empresa, nos termos da cláusula 66.^a, número 4, sendo que o prazo

referido se conta a partir do momento em que a licença teve início.

Cláusula 95.^a

Normas aplicáveis

1- A todas as matérias não expressamente tratadas aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente do Código do Trabalho, e sua legislação conexas, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do sector público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho ou norma legal que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 96.^a

Anexos

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

- a) Categorias profissionais - Anexo I;
- b) Tabela salarial - Anexo II.

ANEXO I

Categorias profissionais

Banda funcional	Categoria profissional	Nível strata
Assistente operacional	Encarregado da DAA	6
	Fiscal de ligações de água	6
	Operário de exploração de rede de abastecimento de água	5
	Operário de telegestão e automação	5
	Operário de ligações de água	5
	Operário do laboratório de contadores	5
	Operário de serviços de apoio	5
	Operário de manutenção de abastecimento de água	5
	Auxiliar de limpeza	4
	Operário de manutenção da ELA	5
	Chefe de brigada de exploração de rede de águas pluviais	6
	Operário de exploração de rede de águas pluviais	5
	Operário de praias e ribeiras	5
	Chefe de brigada de praias e ribeiras	6
	Encarregado de praias e ribeiras	6
	Supervisor de resíduos sólidos urbanos	6
	Fiscal de resíduos sólidos urbanos	5
	Chefe de serralharia	6
	Chefe de construção civil e pintura	6
	Chefe de oficina de electricidade	6
	Jardineiro	5
	Chefe de jardinagem	6
	Eletricista	5
	Trolha	5
	Operário do parque automóvel	4
	Serralheiro	5
	Motorista pesados	5

Assistente operacional	Leitor de consumos	5
	Fiscal de leituras	6
	Fiel de armazém	5
	Coordenador operacional de armazém	6
	Auxiliar de call center	4
	Auxiliar de limpeza geral	4
	Auxiliar da secretaria geral	4
	Chefe de brigada de exploração de rede de águas residuais	6
	Fiscal de rede	6
	Chefe de brigada de estações elevatórias	6
	Operário de exploração de rede de águas residuais	5
	Operário de armazenamento de resíduos	5
	Chefe de brigada de exploração de rede de abastecimento de água	6
	Chefe de brigada de serviços de apoio	6
	Chefe de brigada de manutenção	6
	Operário	5
Assistente técnico	Administrativo da DAA	6
	Técnico profissional de projetos especiais e inovação tecnológica	7
	Administrativo de ligações de água	6
	Técnico profissional de metrologia	7
	Técnico profissional de apoio/manutenção	7
	Administrativo de educação ambiental	6
	Administrativo da DAPA	6
	Administrativo da estação litoral da Aguda	6
	Técnico profissional de ambiente	7
	Administrativo de resíduos sólidos urbanos	6
	Administrativo de back-office	6
	Administrativo de atendimento	6
	Administrativo de dinamização comercial	6
	Administrativo de leituras e fiscalização	6
	Administrativo de aprovisionamento	6
	Administrativo de armazém	6
	Administrativo de contabilidade	6
	Administrativo de tesouraria	6
	Administrativo da DPO	6
	Técnico profissional de fiscalização de obras da DPO	7
	Técnico profissional de projetos e concursos (desenhador)	7
Técnico profissional de projetos e obras particulares	7	
Técnico profissional de topografia	7	
Administrativo de formação	6	

Assistente técnico	Técnico profissional de arquivo	7
	Administrativo de call center	6
	Administrativo de secretaria geral	6
	Administrativo de recursos humanos	6
	Administrativo de administração	7
	Técnico profissional de TI	7
	Responsável de instalação e configuração de hardware	7
	Técnico profissional de ligações industriais	7
	Técnico profissional de fiscalização de obras da DAR	7
	Técnico profissional de ligações prediais	7
	Técnico profissional de estações elevatórias	7
	Administrativo da apoio à direção	6
	Administrativo de águas residuais	6
	Técnico profissional de rede de águas pluviais	7
	Técnico profissional de controlo da qualidade da água	7
	Administrativo de controlo da qualidade da água	6
	Administrativo da qualidade	6
	Administrativo responsável da secretaria geral	7
	Técnico profissional de aplicações informáticas	7
	Técnico profissional de marketing e comunicação	7
Técnico profissional	7	
Administrativo	6	
Técnico superior	Técnico superior de exploração de rede de abastecimento de água	11
	Técnico superior de projetos especiais e inovação tecnológica	11
	Técnico superior de telegestão e automação	11
	Técnico superior de educação ambiental	10
	Técnico superior de manutenção da ELA	10
	Técnico superior de educação ambiental da ELA	10
	Técnico superior de exploração de rede de águas pluviais	11
	Técnico superior de ambiente e economia circular	11
	Técnico superior de manutenção geral	11
	Técnico superior de gestão da unidade comercial	11
	Técnico superior de apoio jurídico	10
	Técnico superior de dinamização comercial	10
	Técnico superior de aprovisionamento	11
	Técnico superior de armazém	10
	Técnico superior contabilidade	11
	Técnico superior financeiro	11
	Técnico superior de fundos comunitários	10
	Técnico superior de tesouraria	10

Técnico superior	Técnico superior de fiscalização de obras	11
	Técnico superior de projetos, concursos e orçamentação	11
	Técnico superior de projetos, concursos e fiscalização de obras	11
	Técnico superior de projetos e obras particulares	11
	Técnico superior arquiteto	11
	Técnico superior jurista	11
	Técnico superior de assuntos jurídicos	10
	Técnico superior de marketing e comunicação	10
	Técnico superior de gestão da formação	10
	Técnico superior de recursos humanos	10
	Técnico superior SIG	10
	Técnico superior de tecnologias e sistemas de informação	11
	Técnico superior de controlo e desenvolvimento do negócio	10
	Técnico superior de exploração rede das águas residuais	11
	Técnico superior de armazenamento de resíduos	10
	Técnico superior de ligações industriais	11
	Técnico superior de estações elevatórias	11
	Técnico superior de ligações de águas residuais	11
	Técnico superior de segurança	10
	Técnico superior de gestão da qualidade e do controlo da qualidade da água	11
	Técnico superior do ambiente	10
Técnico superior de gestão de crédito e cobranças	11	
Técnico superior de projetos internacionais	10	
Técnico superior	10	

ANEXO II

Tabela salarial

		Escalões					
Strata	Níveis	A	B	C	D	E	F
4	1	710,75 €	719,90 €	729,05 €	738,20 €		
	2	747,35 €	756,50 €	765,65 €	774,80 €		
	3	783,95 €	793,10 €	802,25 €	811,40 €		
	4	820,55 €	829,70 €	838,85 €	848,00 €		
	5	857,15 €	866,30 €	875,45 €	884,60 €		
	6	893,75 €	902,90 €	912,05 €	921,20 €		
	7	930,35 €	939,50 €	948,65 €	957,80 €	966,95 €	976,10 €
	8	985,25 €	994,40 €	1 003,55 €	1 012,70 €	1 021,85 €	1 031,00 €
5	1	790,81 €	802,90 €	814,99 €	827,09 €		
	2	839,18 €	851,27 €	863,36 €	875,45 €		
	3	887,54 €	899,63 €	911,72 €	923,81 €		
	4	935,91 €	948,00 €	960,09 €	972,18 €		
	5	984,27 €	996,36 €	1 008,45 €	1 020,54 €		
	6	1 032,63 €	1 044,73 €	1 056,82 €	1 068,91 €		
	7	1 081,00 €	1 093,09 €	1 105,18 €	1 117,27 €	1 129,36 €	1 141,45 €
	8	1 153,54 €	1 165,64 €	1 177,73 €	1 189,82 €	1 201,91 €	1 214,00 €
6	1	896,61 €	910,91 €	925,20 €	939,50 €		
	2	953,80 €	968,09 €	982,39 €	996,69 €		
	3	1 010,98 €	1 025,28 €	1 039,58 €	1 053,88 €		
	4	1 068,17 €	1 082,47 €	1 096,77 €	1 111,06 €		
	5	1 125,36 €	1 139,66 €	1 153,95 €	1 168,25 €		
	6	1 182,55 €	1 196,84 €	1 211,14 €	1 225,44 €		
	7	1 239,73 €	1 254,03 €	1 268,33 €	1 282,63 €	1 296,92 €	1 311,22 €
	8	1 325,52 €	1 339,81 €	1 354,11 €	1 368,41 €	1 382,70 €	1 397,00 €
7	1	990,00 €	1 006,86 €	1 023,71 €	1 040,57 €		
	2	1 057,43 €	1 074,29 €	1 091,14 €	1 108,00 €		
	3	1 124,86 €	1 141,71 €	1 158,57 €	1 175,43 €		
	4	1 192,29 €	1 209,14 €	1 226,00 €	1 242,86 €		
	5	1 259,71 €	1 276,57 €	1 293,43 €	1 310,29 €		
	6	1 327,14 €	1 344,00 €	1 360,86 €	1 377,71 €		
	7	1 394,57 €	1 411,43 €	1 428,29 €	1 445,14 €	1 462,00 €	1 478,86 €
	8	1 495,71 €	1 512,57 €	1 529,43 €	1 546,29 €	1 563,14 €	1 580,00 €

10	1	1 400,00 €	1 428,57 €	1 457,14 €	1 485,71 €		
	2	1 514,28 €	1 542,85 €	1 571,42 €	1 599,99 €		
	3	1 628,56 €	1 657,13 €	1 685,70 €	1 714,27 €		
	4	1 742,84 €	1 771,41 €	1 799,98 €	1 828,55 €		
	5	1 857,12 €	1 885,69 €	1 914,26 €	1 942,83 €		
	6	1 971,40 €	1 999,97 €	2 028,54 €	2 057,11 €		
	7	2 085,68 €	2 114,25 €	2 142,82 €	2 171,39 €	2 199,96 €	2 228,53 €
	8	2 257,10 €	2 285,67 €	2 314,24 €	2 342,81 €	2 371,38 €	2 400,00 €
11	1	1 500,00 €	1 537,14 €	1 574,28 €	1 611,42 €		
	2	1 648,56 €	1 685,70 €	1 722,84 €	1 759,98 €		
	3	1 797,12 €	1 834,26 €	1 871,40 €	1 908,54 €		
	4	1 945,68 €	1 982,82 €	2 019,96 €	2 057,10 €		
	5	2 094,24 €	2 131,38 €	2 168,52 €	2 205,66 €		
	6	2 242,80 €	2 279,94 €	2 317,08 €	2 354,22 €		
	7	2 391,36 €	2 428,50 €	2 465,64 €	2 502,78 €	2 539,92 €	2 577,06 €
	8	2 614,20 €	2 651,34 €	2 688,48 €	2 725,62 €	2 762,76 €	2 800,00 €

Vila Nova de Gaia, 14 de janeiro de 2022.

Pelas Águas de Gaia, EM, SA:

Miguel Marques de Lemos Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Margarida Rosa Ferreira da Rocha, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

Eduardo da Rocha Ferreira, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Depositado em 2 de março de 2022, a fl. 180 do livro n.º 12, com o n.º 38/2022, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Prorrogação de suspensão

Entre:

Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502030879, com o capital social

de 17 100 000,00 €, com sede no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1.º - 1700-008 Lisboa, aqui representada pelo Eng.º Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, na qualidade de diretor geral, com poderes para o ato, doravante abreviadamente designada «Portugália»

e
SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, associação sindical titular do número de identificação 514 443 480, com sede na Rua Valério Nogueira 32-B, 2625-722 Vialonga, neste ato representada por João Ricardo Pereira Contreiras Leão, na qualidade de presidente da direção, e por André Manuel da Costa de Melo Marques, na qualidade de vice-presidente da direção, com poderes para a representar, adiante designada abreviadamente «SIPLA»,
Globalmente abreviadamente referidas como «partes».

Considerando que:

i) As partes celebraram, a 2 de maio de 2021, um acordo de contratação de PNT 2021 (o «acordo»), no âmbito do qual as partes estabeleceram critérios de preferência na admissão de pilotos à Portugália, mediante a celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado e, conseqüentemente, acordaram na suspensão temporária de algumas normas do acordo de empresa SIPLA/Portugália, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, e com alteração subsequente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019;

ii) É estabelecido no acordo que o mesmo vigorará até 30 de novembro de 2021;

iii) Mantendo-se ainda em curso as exigências do plano de reestruturação do Grupo TAP, a Portugália continua a necessitar de proceder à contratação de PNT, pelo que as partes têm interesse em manter em vigor as medidas adotadas no

acordo de contratação de PNT 2021, mormente no que aos critérios de preferência na admissão de pilotos e à suspensão de cláusulas do AE SIPLA/Portugália diz respeito.

Acordam as partes no seguinte:

1- As partes acordam em prorrogar a vigência do acordo de contratação PNT 2021, mantendo-se o mesmo integralmente em vigor até 15 de janeiro de 2022.

2- Nos termos e para os efeitos na alínea g) do número um do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, por um lado, a Portugália e, por outro lado, 141 trabalhadores-pilotos associados do SIPLA.

3- O presente acordo aplica-se em todo o território nacional.

4- A Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3).

Lisboa, 30 de novembro de 2021.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Valter Fernandes, diretor geral com poderes para o ato.

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

João Leão, presidente da direção do SIPLA.

André Marques, vice-presidente da direção do SIPLA.

Depositado em 2 de março de 2022, a fl. 180 do livro n.º 12, com o n.º 39/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI - Alteração

Alteração aprovada em 5 de agosto de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, constituição, âmbitos e sede

Artigo 1.º

Denominação, duração e âmbito profissional

1- O Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI, com a denominação abreviada SNTICI, é uma associação sindical constituída por tempo indeterminado.

2- O sindicato é constituído pelos trabalhadores nele filiados que componham os quadros técnicos de instrumentos e de controlo industrial e que exerçam a sua atividade em qualquer ramo de indústria, independentemente do seu vínculo ou tipo de contrato, não abrangendo os prestadores de serviços.

Artigo 2.º

Sede e âmbito geográfico

1- O sindicato tem a sua sede em Maiorca - Figueira da Foz, podendo a mesma ser alterada a todo o tempo para outra localidade por decisão da assembleia geral, e exerce a sua atividade em todo o território nacional, dotado de personalidade jurídica, capacidade judiciária, administração e funcionamento autónomos.

2- O sindicato pode criar delegações, ou outros sistemas de representação local que considere necessários.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 3.º

Natureza de classe

O sindicato é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações coletivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Princípios

O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência, da solidariedade entre todos os trabalhadores e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

Democracia sindical

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que o sindicato preconiza assenta na participação ativa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objetivos programáticos, na eleição e

destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 8.º

Independência

O sindicato define os seus objetivos e desenvolve a sua atividade com total independência em relação ao patronato, ao Estado, às diferentes confissões religiosas, aos partidos políticos ou a quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Solidariedade de classe

O sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e propugna pela sua materialização, lutando pela emancipação social dos trabalhadores, na defesa dos seus interesses e direitos.

Artigo 10.º

Sindicalismo de massas

O sindicato assenta a sua ação na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses, e pela elevação da sua consciência política e de classe.

CAPÍTULO III

Objetivos e competências

Artigo 11.º

Objetivos

O sindicato tem por objetivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos coletivos e individuais;
- b) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses socioprofissionais dos associados;
- c) Promover e organizar ações tendentes à satisfação das justas reivindicações expressas pelos associados, de acordo com a sua vontade democrática;
- d) Alicerçar os laços de solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- e) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- f) Apoiar os associados em caso de diferendo entre estes e as entidades patronais;
- g) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados.

Artigo 12.º

Competências

Para prossecução dos seus objetivos, compete ao sindicato:

- a) Participar em todos os processos de negociação que digam respeito aos associados, incluindo remuneração do trabalho e condições do exercício da profissão;
- b) Exercer os direitos de participação, de negociação e de contratação coletiva;
- c) Exigir e fiscalizar a aplicação das leis do trabalho, das convenções coletivas de trabalho e das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Prestar assistência jurídica, sindical ou outra aos associados nos conflitos resultantes das relações ou acidentes de trabalho e intervir, designadamente, no caso de processos disciplinares ou de despedimento instaurados aos associados;
- e) Emitir parecer sobre assuntos relacionados com o exercício da atividade profissional dos seus associados;
- f) Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos associados;
- g) Desenvolver iniciativas de formação profissional, social, cultural e sindical dos seus associados;
- h) Emitir e fazer cumprir as deliberações, normas e regulamentos necessário à prossecução dos seus objetivos;
- i) Declarar a greve, nos termos da legislação aplicável em vigor.

Artigo 13.º

Direito de tendência

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e de exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência, sendo reconhecida a liberdade de expressão das diferentes correntes de opinião através do exercício do direito de participação coletiva dos associados, enquanto integrantes de uma tendência constituída, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação, sem que esse direito em circunstância alguma possa sobrepor-se ao direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A todos os associados é garantido o direito de tendência, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5- A tendência tem direito a organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

6- O direito de tendência incorpora também a possibilida-

de convocar assembleias gerais extraordinárias nos termos do presente estatuto, reunindo 10 % dos associados, nos termos do disposto na alínea *d*) do número 2 do artigo 30.º dos presentes estatutos.

Artigo 14.º

1- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 60 associados.

2- A tendência formaliza a sua constituição junto da direcção, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência, procedimento que deverá renovar anualmente, até ao dia 15 de janeiro.

3- A tendência deve identificar os associados que a representem, no número máximo de três.

4- A tendência que não exerça os direitos previstos do artigo seguinte considera-se automaticamente dissolvida.

5- A tendência fica obrigada a comunicar à direcção cada desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista atualizada de associados aderentes.

6- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

Artigo 15.º

Cada tendência que reúna comprovadamente 60 associados pode:

a) Solicitar a emissão de pronúncia da direcção do sindicato sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos três elementos da direcção sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia geral, salvo oposição de uma maioria de 70 % dos associados presentes.

Artigo 16.º

Participação em estruturas sindicais

O ingresso em estruturas sindicais e organizações sindicais nacionais ou internacionais ou o seu abandono resulta da vontade expressa dos associados em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

Admissão

1- Podem inscrever-se como associados do SNTICI todos

os trabalhadores que exerçam a sua atividade no âmbito do sindicato, conforme o estabelecido no número 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- A admissão é feita mediante proposta apresentada para esse efeito à direcção do sindicato.

3- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, que decidirá no prazo máximo de 30 dias.

4- Da decisão de recusa de admissão, que deverá ser fundamentada, pode o interessado interpor recurso, no prazo máximo de 8 dias, para a assembleia geral, que deliberará na primeira reunião que tiver lugar após a interposição.

Artigo 16.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

a) Participar em toda a atividade do sindicato, designadamente na assembleia geral;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos do sindicato, desde que tenha mais de 18 anos de idade ou sejam emancipados;

c) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato e dos meios por ele criados para a formação profissional, social, cultural e sindical;

d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

e) Reclamar perante os órgãos sociais dos atos que considerem lesivos dos seus direitos ou constitua infração aos estatutos e apresentar sugestões;

f) Examinar as contas, orçamentos e outros documentos contabilísticos na sede do sindicato, formulando pedido escrito à direcção para esse efeito;

g) Consultar os livros de atas de todos os órgãos do sindicato.

Artigo 17.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e com respeito pelos estatutos;

b) Participar nas atividades do sindicato e exercer com zelo, dedicação e diligência, os cargos para que seja eleito, salvo por motivo devidamente justificado;

c) Contribuir financeiramente para o sindicato, através do pagamento da joia de inscrição e da quotização mensal;

d) Comunicar no prazo de 30 dias a alteração de contactos, a situação de desemprego ou as mudanças de atividade ou de situação profissional;

e) Divulgar e fortalecer a ação e a organização sindical nos locais de trabalho, promovendo a difusão dos princípios e objetivos do sindicato;

f) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos dos associados do sindicato.

Artigo 18.º

Quotização

1- Os valores da jia de inscrição e da quota mensal a pagar pelos associados serão fixados por deliberação da assembleia geral.

2- Podem ser dispensados do pagamento de quotas os associados que se encontrem em situação de desemprego involuntário, e que o requeiram à direção, que deliberará sobre o mencionado pedido.

Artigo 19.º

Perda e manutenção da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado aquele que:

a) Passar a exercer atividade profissional que não esteja representada pelo SNTICI;

b) Perder a qualidade de trabalhador subordinado, sem prejuízo do disposto no número seguinte;

c) O requerer voluntariamente a todo o tempo, mediante comunicação escrita enviada à direção do sindicato com a antecedência mínima de 30 dias;

d) Não estando abrangido pela dispensa de pagamento de quotas, deixar de fazer o seu pagamento durante seis meses consecutivos e não regularizar a situação no prazo de um mês após a receção da comunicação da direção;

e) Tenha sido punido com pena de expulsão.

2- Mantém a qualidade de associado aquele que:

a) Se encontre involuntariamente desempregado, suspenso temporariamente da atividade profissional ou sem remuneração;

b) Passar à aposentação ou reforma.

3- O associado que perder essa qualidade com fundamento na alínea d) do número 1 do presente artigo será readmitido logo liquide as quotas em dívida ao sindicato vencidas até à data da perda de qualidade de associado.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 20.º

Exercício do poder disciplinar

1- Tem competência disciplinar a direção do sindicato, que poderá nomear um instrutor singular ou uma comissão de inquérito.

2- O procedimento disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer associado ou de qualquer órgão do sindicato.

3- O apuramento da responsabilidade disciplinar é desencadeado através de processo próprio para o efeito, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 21.º

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar obedece à forma escrita, deven-

do iniciar-se nos 30 dias subsequentes ao conhecimento, por este órgão, dos factos que lhe servem de fundamento.

2- A direção do sindicato poderá, por proposta do instrutor ou da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o procedimento disciplinar.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado em causa seja enviada acusação escrita e sem que sejam dadas todas as garantias de audiência e de defesa.

4- Das decisões da direção sobre a aplicação de quaisquer sanções disciplinares cabe sempre recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

5- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão temporária dos seus direitos até _____;

c) Expulsão.

Artigo 23.º

Infrações

1- Incorrem na sanção referida na alínea a) do artigo anterior os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 17.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos.

2- Incorrem na sanção referida na alínea b) do artigo anterior os associados que reincidam nas infrações mencionadas no número anterior.

3- Incorrem na sanção mencionada na alínea c) do artigo anterior os associados que pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Estrutura organizativa

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Órgãos do sindicato

A estrutura do sindicato é composta pelos seguintes órgãos:

a) Assembleia geral;

b) Mesa da assembleia geral;

c) Direção;

d) Conselho fiscal.

Artigo 25.º

Forma de eleição

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pago as suas quotas até ao mês anterior ao da realização da assembleia geral.

2- São asseguradas a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os órgãos do sindicato, beneficiando das mesmas condições tanto no período pré-eleitoral como no ato eleitoral em si.

3- A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo I dos presentes estatutos.

Artigo 26.º

Duração do mandato e participação simultânea

1- A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível e, nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, é de dois anos, podendo ser reeleitos uma vez.

2- É proibida a participação em mais de um órgão do sindicato em simultâneo.

Artigo 27.º

Gratuidade do cargo

1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, suportem despesas ou tenham prejuízos têm direito ao pagamento pelo sindicato das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 28.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 29.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger, por voto secreto, os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;
- b) Analisar, discutir e votar o relatório e as contas da direção, ouvido o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar o orçamento anual proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

f) Deliberar sobre o montante da joia de inscrição e das quotas mensais;

g) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam apresentadas pelos associados ou pelos órgãos do sindicato;

h) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direção;

i) Acompanhar e fiscalizar o desempenho da direção;

j) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

l) Deliberar sobre a orientação a seguir pelo sindicato na negociação da contratação coletiva;

m) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, podendo eleger uma comissão diretiva provisória, que deverá convocar eleições no prazo máximo de 60 dias;

n) Deliberar sobre a convocação da greve geral;

o) Deliberar sobre a criação de delegações ou outros sistemas de organização e representação descentralizada;

p) Deliberar sobre a associação em uniões ou confederações sindicais nacionais ou filiação em organizações internacionais;

o) Deliberar sobre a autorização para a direção mobilizar o fundo de reserva financeiro.

Artigo 30.º

Reuniões

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) Até 31 de março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas apresentadas pela direção, ouvido o parecer do conselho fiscal;

b) De dois em dois anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo anterior.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direção;

c) A solicitação do conselho fiscal;

d) A requerimento de pelo menos, 10 % dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos no número 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 31.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presiden-

te da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, pelo secretário através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *a)* e *d)* do artigo 29.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 15 dias.

Artigo 32.º

Quórum constitutivo, início e duração das reuniões

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos associados, ou 30 minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *d)* do número 1 do artigo 30.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias a que se referem as alíneas *d)*, *m)* e *n)* do artigo 29.º, é necessária a presença mínima de 20 % dos associados.

4- As reuniões da assembleia geral não funcionarão para além das 24h00, salvo deliberação em contrário tomada pelos associados presentes até ao termo da primeira hora de reunião, sendo que em caso algum as reuniões se poderão prolongar para além da 1h00.

5- Verificada a impossibilidade de concluir o tratamento de todos os assuntos da ordem de trabalhos até à hora limite, ou por requerimento expresso dos associados presentes na assembleia, a reunião deverá ser suspensa e agendada a sua continuação dentro do prazo máximo de 8 dias.

Artigo 33.º

Deliberações

1- Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- As deliberações sobre as matérias referidas nas alíneas *d)*, *m)* e *n)* apenas serão aprovadas por maioria de três quartos dos associados presentes na assembleia geral.

3- As deliberações sobre as matérias previstas nas alíneas *j)* e *p)* do artigo 29.º apenas poderão ser aprovadas por uma maioria de dois terços de todos os associados do sindicato.

4- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

5- Das reuniões deverá sempre lavrar-se ata.

Artigo 33.º

Reuniões descentralizadas

1- Tendo em consideração a necessidade de assegurar a

mais ampla participação dos associados, as reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais do país, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Em caso de assembleias gerais descentralizadas em simultâneo, o presidente da mesa da assembleia geral poderá delegar competências em associados por si nomeados para dirigir os trabalhos.

3- A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

4- Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação; o associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos 3 dias seguintes à convocação da assembleia geral.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 34.º

Composição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si.

Artigo 35.º

Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 36.º

Composição e funcionamento

1- A direção do sindicato é constituída por cinco membros efetivos - presidente, secretário, tesoureiro e dois vogais - e dois membros suplentes, eleitos pela assembleia geral.

2- A direção reunirá sempre que necessário, com a frequência mínima de pelo menos uma vez por mês, com a presença mínima obrigatória de pelo menos três membros, entre eles o presidente da direção.

3- As decisões da direção serão tomadas por maioria simples dos membros presentes na reunião.

Artigo 37.º

Competências

Compete à direção, em especial:

- a) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias, e bem assim as deliberações da assembleia geral;
- b) Celebrar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Administrar os bens do sindicato e transmiti-los, por inventário, à direção que lhe suceder no prazo de 15 dias após a tomada de posse desta;
- d) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato de acordo com as decisões dos órgãos superiores e com as normas estatutárias;
- e) Deliberar sobre os pedidos de admissão de associados;
- f) Fiscalizar a democraticidade da eleição dos delegados sindicais e proceder à respetiva credenciação;
- g) Submeter à assembleia geral as propostas de alteração dos estatutos;
- h) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas do último exercício;
- i) Elaborar e submeter anualmente à apreciação da assembleia geral o programa de ação do sindicato para o ano seguinte;
- j) Representar o sindicato em juízo e fora dele, podendo conferir mandatos;
- l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato.

Artigo 38.º

Forma de obrigar

O sindicato obriga-se com a assinatura de, pelo menos, dois dos membros da direção.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 39.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, eleitos bianualmente pela assembleia geral.

Artigo 40.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar as contas do sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório de atividades e contas bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentado pela direcção.

Artigo 41.º

Reuniões

O conselho fiscalizador reunirá, sempre que necessário e, pelo menos, uma vez por ano.

Artigo 42.º

Quórum e deliberações

1- O conselho fiscal só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes.

SECÇÃO VI

Delegados sindicais

Artigo 43.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho, e fazem a ligação entre a direção e os restantes associados.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3- A eleição e destituição dos delegados sindicais constam do regulamento que constitui o anexo II dos presentes estatutos.

Artigo 44.º

Atribuições

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato nos seus locais de trabalho;
- b) Representar os associados dos diversos locais de trabalho junto da direção do sindicato;
- c) Estabelecer e manter o contacto permanente entre os associados e o sindicato;
- d) Informar os associados de toda a atividade sindical;
- e) Informar o sindicato de todas as irregularidades que afetam ou possam vir a afetar qualquer associado;
- f) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;
- g) Estimular a participação ativa dos profissionais da classe na vida sindical;
- h) Incentivar os profissionais da classe não associados a proceder à sua inscrição no sindicato;
- i) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;

j) Exercer as demais atividades que lhes sejam solicitadas pela direção ou por outros órgãos do sindicato.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 45.º

Fundos

Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias, quaisquer receitas que legalmente lhe sejam atribuídas, ou outras receitas criadas;
- c) As contribuições extraordinárias, as doações ou legados.

Artigo 46.º

Fundo de reserva

É constituído um fundo de reserva, no montante de 10 % do saldo da conta de cada direção, destinado a fazer face a despesas imprevistas, apenas podendo ser mobilizado pela direção após autorização prestada pela assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 47.º

Condições

A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, com observância do disposto no artigo 33.º, número 3.

Artigo 48.º

Destino dos bens

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 49.º

Condições

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e com observância do disposto nos artigos 32.º, número 3 e 33.º, número 2.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

Artigo 50.º

Composição e forma de funcionamento dos órgãos do sindicato

Os órgãos do sindicato em exercício de funções manterão a sua composição e forma de funcionamento atuais, sendo que as disposições relativas àquelas matérias constantes dos presentes estatutos apenas se aplicarão no próximo ato eleitoral.

ANEXO I

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1- Nos termos do artigo 25.º dos estatutos do sindicato, os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior àquele em que se realiza a reunião.

Artigo 2.º

Os associados que sejam membros da comissão fiscalizadora do processo eleitoral não podem ser eleitos para os órgãos referidos no artigo anterior.

Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar no mês seguinte ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

Artigo 5.º

A convocação das assembleias eleitorais será feita por

meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato, nas delegações e secções sindicais, e publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos nas áreas de atividade do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 6.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato, e nas delegações no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 72 horas, após a receção da reclamação.

3- As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas delegações incluirão apenas os eleitores que exercem a sua atividade na respetiva empresa, unidade de produção ou serviço.

Artigo 7.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 20 % dos associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

5- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

6- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

7- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respetiva.

Artigo 8.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com

indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 9.º

1- Será constituída uma comissão fiscalizadora composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à comissão fiscalizadora:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste, assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

3- A comissão fiscalizadora inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 8.º do presente regulamento.

Artigo 10.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do sindicato, devendo a direção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direção, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato, assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

Artigo 11.º

A assembleia geral eleitoral decorrerá entre as 7h00 e as 22h00 do dia designado.

Artigo 12.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a

necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante da mesa de assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 13.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa;

c) Este envelope introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as atas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado diretamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 14.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio ato eleitoral.

4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 15.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3- Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 16.º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando aquela na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 17.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até cinco dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

ANEXO II

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

Os delegados sindicais são representantes eleitos pelos associados de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, que atuam como elementos de coordenação

nação e dinamização da atividade sindical, e fazem a ligação entre a direção e os restantes associados nos locais de trabalho, nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 2.º

1- Os delegados sindicais são eleitos ou destituídos por voto direto e secreto, pelos associados do sindicato, nos locais de trabalho.

2- Cabe à direção definir, organizar e assegurar a regularidade do processo eleitoral, ouvidos os associados participantes na eleição.

3- Os atos de eleição ou destituição de delegados sindicais apenas serão válidos se feitos com a presença de pelo menos um membro da direção do sindicato.

Artigo 3.º

1- Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado do sindicato, que se encontre no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direção do sindicato determiná-lo, de acordo com as necessidades da atividade sindical.

Artigo 4.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de um ano, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos trinta dias seguintes ao termo do mandato.

Artigo 5.º

1- A destituição dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A destituição verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de trabalhadores presentes.

3- O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

Artigo 6.º

A eleição e a destituição de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 7.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Registado em 3 de março de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 200 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC - Alteração

Alteração aprovada em 23 de outubro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017.

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC, associação constituída por trabalhadores referidos no artigo 2.º

Artigo 2.º

1- Podem ser associados todos os trabalhadores de call center que trabalhem por conta de outrem, estejam em exercício de funções, assim como reformados em que a última actividade profissional tenha sido exercida em call center.

2- Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

Artigo 3.º

O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade de Lisboa.

Artigo 4.º

Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional.

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 5.º

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua actividade sindical:

a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;

b) O sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas, ou quaisquer outros agrupamentos;

c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;

d) Cabe ao sindicato a mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos através de formas de luta que poderão incluir a greve ou outras decididas pelos trabalhadores;

e) O sindicato pugnará pelo fim da discriminação da raça, género e orientação sexual, contra o machismo e a homofobia.

Artigo 6.º

O sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias gerais convocadas expressamente para o efeito.

Artigo 7.º

Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, morais e materiais dos seus associados;

b) Pugnar pelo reconhecimento do trabalho em call/contact center como profissão de desgaste rápido e a existência de um estatuto que legisle esta atividade profissional em todas as funções e vertentes que a constituem, com base nos princípios de estabilidade laboral, respeito pelas condições de saúde e higiene e progressão na carreira;

c) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;

d) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados, participando em sociedades associações, fundações e outras organizações congêneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;

e) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com call center;

f) Celebrar convenções coletivas de trabalho e intervir e vincular o sindicato em toda e qualquer negociação coletiva de trabalho do sector, bem como em acordos com as empresas quando reclamada a sua intervenção;

g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;

h) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis a call center;

i) Atuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos trabalhadores;

j) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

k) Prestar assistência jurídica a todos os associados do sindicato nos conflitos emergentes das relações de trabalho.

Artigo 8.º

Para o exercício das suas competências, o sindicato deve:

a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;

b) Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;

c) Adequar a estrutura sindical.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 9.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores

que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

Artigo 10.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao sindicato, em formulário fornecida para esse efeito e apresentada diretamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias.

a) Os candidatos a associados terão de apresentar contrato ou outro documento que comprovem a sua situação profissional conforme o disposto no artigo 2.º;

b) Com a aceitação de um novo associado o sindicato obriga-se a entregar ao mesmo associado um exemplar dos estatutos do sindicato.

Artigo 11.º

1- São direitos dos associados:

a) Elegerem e serem eleitos para quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;

e) Informar-se de toda a atividade do sindicato;

f) Consultar os livros de contas do sindicato, que devem estar disponíveis para esse efeito sempre que tal for solicitado;

g) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, licença parental, licença sem vencimento, e desemprego;

h) É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea *e)* do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:

i) Como sindicato independente, o Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;

j) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do sindicato (pela apresentação de propostas; pela intervenção no debate de ideias; pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

k) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direção;

l) A regulamentação referida neste número constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 12.º

2- São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Contribuir com a quota mensal correspondente a 1 % do vencimento líquido mensal;
- c) Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;
- d) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;
- f) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos trabalhadores;
- g) Combater todas as formas de discriminação em função da raça, o género e orientação sexual.

Artigo 13.º

1- Perdem a qualidade de associados os inscritos que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional dependente;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem;
- c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias;
- d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- Contudo, pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado, desempregado e reformado.

Artigo 14.º

Os ex-associados podem ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado, favoravelmente, pelo menos, por dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Podem ser aplicados aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 17.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincidentes no incumprimento do artigo 12.º

Artigo 18.º

A aprovação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral sob proposta da direção ou de, pelo menos, 10 % dos associados, e mediante a aprovação de dois terços dos associados. Só poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

- a) Violem frontal e gravemente os estatutos;
- b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

Artigo 19.º

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades legais de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita, podendo ainda ser analisada por uma comissão «ad hoc», criada para o efeito, que após deliberação dará parecer à assembleia geral.

2- A comissão «ad hoc», referida no ponto anterior, será composta por um mínimo de 3 associados, que não exerçam no momento da criação da referida comissão, qualquer cargo nos atuais órgãos dirigentes e tenham as suas quotas sindicais regularizadas à data.

3- Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da assembleia geral

Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo órgão deliberativo, nela residindo a autonomia e soberania do sindicato.

Artigo 21.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- d) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de a assembleia geral decidir em consciência;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- g) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- h) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

i) Exercer o poder disciplinar, conforme o disposto nos artigos 15.º, a 19.º destes estatutos;

j) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, nos primeiros 90 dias de cada ano civil, para exercer as atribuições descritas na alínea b) do artigo anterior, e, de quatro em quatro anos, para cumprimento do disposto na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direção;

c) A requerimento de 10 % ou 200 dos associados.

Artigo 24.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do sindicato, site do sindicato, mailing list, com as exceções previstas nestes estatutos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 23.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após receção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 25.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão às 24h00, podendo continuar em data a fixar pela assembleia.

2- As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

Artigo 26.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 23.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.

2- Se a reunião se não efetuar por ausência dos sócios re-

querentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral antes de terem decorrido seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 27.º

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo se existir disposição expressa em contrário.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação. Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

Artigo 28.º

A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % do total ou 200 associados. Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria de votos, tendo cada associado direito a um único voto, direto e secreto.

Artigo 29.º

A votação para os fins previstos no artigo 6.º e na alínea a) do artigo 21.º será sempre feita por sufrágio direto e escrutínio secreto.

Artigo 30.º

Da destituição dos corpos gerentes:

a) A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes terá de ser feita com o mínimo de oito dias de antecedência;

b) A assembleia não poderá reunir com menos de 10 % dos associados;

c) A votação será secreta e a deliberação da destituição terá de ser tomada por maioria de dois terços dos sócios presentes;

d) Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos corpos gerentes, aplicasse o disposto na alínea c) do artigo 40.º, a não ser que haja pedido expresso dos restantes membros para aplicação do disposto na alínea seguinte;

e) A assembleia geral que destituir os corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

Artigo 31.º

1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos (mesa da assembleia geral, direção ou conselho fiscal), terão de se realizar eleições extraordinárias para sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.

2- As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia da destituição.

Artigo 32.º

O órgão do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 33.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Não obstante o referido no ponto anterior, cabe à direção em funções, na defesa dos interesses do sindicato e seus associados, nomear os elementos necessários da referida direção para que passem a exercer durante a vigência do mandato, as suas funções como membros dirigentes a tempo inteiro ou parcial, de acordo com a legislação em vigor para o efeito.

3- Os elementos da direção que passem a exercer funções no âmbito do disposto no ponto anterior, deverão ser ressarcidos pelo mesmo valor da sua atividade laboral normal, ou da diferença em caso de tempo parcial.

Artigo 34.º

O regulamento eleitoral para os corpos gerentes é definido em capítulo próprio.

Artigo 35.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos de acordo com os resultados dos respetivos atos eleitorais.

Da mesa da assembleia geral

Artigo 36.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

Artigo 37.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de 10 dias após as eleições;
- c) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;
- e) Assinar as atas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

Artigo 38.º

Compete aos secretários, em especial:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir e lançar as atas no respetivo livro;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

4) Da direção

Artigo 39.º

A direção é composta por sete elementos efetivos e três suplentes. Os seus membros serão provenientes das listas concorrentes às eleições tendo em conta a proporção dos votos obtidos por cada uma das listas.

Artigo 40.º

- a) São cargos específicos o de presidente, secretário e tesoureiro; os restantes quatro elementos são vogais;
- b) Cabe aos membros da direção a escolha do presidente, do secretário e do tesoureiro;
- c) Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos diretores, os seus substitutos serão provenientes de entre os membros não eleitos das listas concorrentes a eleições, tendo em conta a proporção dos votos obtidos por cada uma delas;
- d) Nos impedimentos ou ausências, o presidente será substituído pelo secretário ou por quem ele delegar expressamente.

Artigo 41.º

São competências específicas da direção, em geral:

- a) Dirigir e coordenar a ação do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respetivo pessoal;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- j) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- l) Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral.

Artigo 42.º

Periodicidade das reuniões:

- 1- A direção reunirá, uma vez por mês, em sessão ordinária, e extraordinariamente sempre que necessário, e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos dos diretores presentes, sendo necessário, para assegurar a validade das mesmas, a presença de, pelo menos, 50 % dos diretores.

- 2- Em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.
- 3- De cada sessão deverá lavrar-se a respetiva ata.

Artigo 43.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2- Estão isentos de responsabilidade:

a) Os membros da direção que não estiverem presentes na sessão em que foi tomada a decisão, desde que, em sessão seguinte e após leitura da ata da sessão anterior, se manifestem em oposição à resolução tomada;

b) Os membros da direção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expresso em ata.

Artigo 44.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros efetivos da direção.

2- A direção poderá constituir mandatários, através de credencial, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

5) Do conselho fiscal

Artigo 45.º

Constituição e funcionamento:

1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: presidente e vogais.

2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.

3- O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.

4- O conselho fiscal lava e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.

Artigo 46.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que necessário, a contabilidade do sindicato e toda a documentação contabilística que considere conveniente;

b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício, apresentados pela direção;

c) Discutir e votar o orçamento ordinário e suplementares elaborados pela direção;

d) Exercer todas as funções consignadas na lei e nos presentes estatutos;

e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;

f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direção, sempre que o solicite, sem direito a voto.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 47.º

1- Os delegados sindicais são sócios eleitos por voto direto e secreto dos associados nos locais de trabalho, podendo ser propostos pela direção e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do sindicato e vice-versa.

2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.

Artigo 48.º

Em cada concelho da área do sindicato que não seja sede de distrito poderá haver um delegado sindical concelho, que coordenará as atividades dos delegados sindicais dos locais de trabalho.

Artigo 49.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 50.º

1- A duração do mandato dos delegados sindicais não deverá exceder quatro anos, em harmonia com o disposto no artigo 462.º do Código do Trabalho.

2- O número de delegados por empresa será determinado de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho em harmonia com o disposto no artigo 463.º do Código de Trabalho.

3- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto direto e secreto de dois terços dos trabalhadores da empresa.

Artigo 51.º

São razões para destituição dos delegados sindicais:

a) Não oferecer confiança aos seus colegas;

b) Sofrer qualquer sanção sindical;

c) Por iniciativa do próprio;

d) Ter pedido demissão de sócio do sindicato;

e) O não cumprimento dos presentes estatutos;

f) A não comparência a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

Artigo 52.º

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;

b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos trabalhadores, de acordo com a natureza das instituições;

d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;

e) Informar os trabalhadores da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os trabalhadores da sua delegação;

f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;

g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;

h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;

i) Incentivar os trabalhadores não sócios à sindicalização;

j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 53.º

Constituem os fundos do sindicato:

a) As quotas dos sócios;

b) As receitas extraordinárias;

c) Não podem constituir receitas doações provenientes de empresas, organismos do estado, instituições religiosas, partidos políticos e associações empresariais.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 54.º

a) A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito;

b) A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do sindicato;

c) A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 55.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 56.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos aos corpos gerentes os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado mínimo de seis meses de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 57.º

Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia eleitoral;

c) Organizar os cadernos eleitorais;

d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;

e) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;

f) Receber as candidaturas;

g) Publicar, em dois jornais diários, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;

h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;

i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 58.º

Cadernos eleitorais

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

3- O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 59.º

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.

§ único. Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de comunicação enviada a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área do sindicato, ou em substituição destes, se aplicável, nos meios de comunicação que o sindicato disponha, em formato físico e ou digital

Artigo 60.º

Apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da

lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.

2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por um mandatário, pertencente aos sócios eleitores em pleno gozo dos seus direitos, que será identificado pelo número de associado nome completo legível e assinatura.

4- Os candidatos serão identificados pelo número de associado, nome completo legível, idade, residência e designação da entidade patronal.

5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

Artigo 61.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 62.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 63.º

Verificação das candidaturas

1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao mandatário da respetiva lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 64.º

Listas de voto

1- Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham.

2- Os boletins de voto, editados pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3- São nulos os boletins de voto que:

4-

a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores.

5-

b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

Artigo 65.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 66.º

Do voto

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas ao sindicato com três dias úteis de antecedência, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

Artigo 67.º

Mesas de voto

1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou email.

Artigo 68.º

Apuramento

1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

Artigo 69.º

Impugnação

1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

Artigo 70.º

Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

Artigo 71.º

Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Artigo 72.º

Os trabalhadores aposentados ou reformados pagarão a quota mínima mensal equivalente a 0,5 % do valor da sua reforma.

Artigo 73.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

Artigo 74.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

Artigo 75.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

ANEXO I

(Aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC)

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical

própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Direitos

1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do sindicato, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.

2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical.

3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 5.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 6.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados do sindicato.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do Sindicato dos Trabalhadores de Call

Center - STCC não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 9.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam,

ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.



Registado em 28 de fevereiro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 200 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente - José Filipe Fragoso Rebelo Roger de Sousa.

Vice-presidente - Catarina Ribeiro Lopes.

Secretário - Luís Manuel dos Santos Teles.

Vogal - Nuno Miguel da Silva Henriques.

Tesoureiro - Vítor Nuno Virgílio Alves dos Santos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de fevereiro de 2022 para o mandato de dois anos.

Direção

Presidente - Cinema International Corporation & Cia, representada por Paulo Domingos Filipe Aguiar.

Secretário - Orient Cineplace, L.^{da}, representada por Dr.^a Lúcia Coelho Tomás Eusébio.

Tesoureiro - NOS Lusomundo Cinemas, SA, representada por Dr. João Pitrez Ferreira.

Vogais - New Lineo Cinemas de Portugal, L.^{da}, representada por Dr.^a Tânia Filipa Lourenço Fragoso.

Socorama Castello Lopes Cinemas, SA, representada por Dr. João Paulo Oliveira Abreu.

Cinebox, L.^{da}, representada por João Caldeira Fernandes.

Filmógrafo - Cinema e Audiovisuais, L.^{da}, representada por António Costa Valente.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Amcor Flexibles Portugal, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de fevereiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amcor Flexibles Portugal, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 27 de maio de 2022, realizar-se-á na empresa Amcor Flexibles Portugal, L.^{da} o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte, SITE - CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de fevereiro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE - CN informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.^{da}, com sede na Zona Industrial de Albergaria-a-Velha, 3850-200 Albergaria-a-Velha, no dia 1 de junho de 2022.»