

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 19/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Moura e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 6
- Acordo coletivo de trabalho n.º 20/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Alentejo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 21/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arronches e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 29
- Acordo coletivo de trabalho n.º 22/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ílhavo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 45
- Aviso n.º 10/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 119/2016 entre a Freguesia de Baixa da Banheira e Vale da Amoreira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 55

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 57
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro 59
- Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT 61
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 63
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 65

– Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ	69
– Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE	73
– Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVÉC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ	77
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)	81
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL	83
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	85
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS	87
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas)	90
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	93

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras	95
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras	109
– Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	129
– Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	132
– Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	151
– Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	170
– Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	189
– Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	214
– Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	218

– Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	243
– Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	268
– Acordo de empresa entre a Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, L. ^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	293
– Acordo de empresa entre a MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras	296
– Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras	299
– Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras	304

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– UGT - Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro - Eleição	319
– Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação - FEPECI - Eleição	320
– Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC - Eleição	321

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– ANACPA - Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares - Cancelamento	322
---	-----

II – DIREÇÃO:

– Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa - Eleição	323
– Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré - Eleição	324
– ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Eleição	325
– Associação dos Agricultores de Coruche e Vale do Sorraia - Eleição	326
– Associação Nacional de Entidades Formadoras (ANEF) - Eleição	327

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L. ^{da} - Convocatória	328
– Águas do Centro Litoral, SA - Convocatória	329
– Câmara Municipal de Alfândega da Fé - Convocatória	330
– Câmara Municipal de Bragança - Convocatória	331

- Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Convocatória	332
- Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta - Convocatória	333
- Câmara Municipal de Miranda do Douro - Convocatória	334
- Câmara Municipal de Mirandela - Convocatória	335
- Câmara Municipal de Mogadouro - Convocatória	336
- Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros - Convocatória	337
- Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - Convocatória	338
- Câmara Municipal de Vila Flor - Convocatória	339
- Câmara Municipal de Vinhais - Convocatória	340
- Câmara Municipal de Vimioso - Convocatória	341
- RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória	342

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 19/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Moura e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

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

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

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Moura, necessária à satisfação de necessidades dos munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de entidade pública, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Moura, adiante designado por Entidade Pública (EP) e, por outro, a totalidade dos trabalhadores da EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 470 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 14 /2018 publicado na 2ª Série do *Diário da República* n.º 7 de 10 de janeiro de 2018 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

5- A EP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

7- Havendo na EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 12.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório

1- Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por acordo entre o empregador e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

2- A substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 14.^a

Tempos de não trabalho

1- Férias frias — Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 6 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do biénio avaliativo 2019-2020.

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

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

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

Cláusula 16.ª

Dia do aniversário

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, com possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim de semana, feriado, ou em dia de descanso semanal previamente disposto.

2- Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

Cláusula 17.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

Cláusula 18.ª

Tolerância de ponto

Será concedida pela EP aos seus trabalhadores, tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 19.ª

Atividade Sindical

Todos os Delegados sindicais eleitos nos locais de trabalho podem usufruir de 14 horas por mês para desempenhar as suas funções sindicais.

Cláusula 20.ª

Redução do período experimental

1- Nos termos do n.º 1 do artigo 51º da LTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) na carreira de Técnico Superior - 180 dias;
- b) na carreira de Assistente Técnico - 120 dias;
- c) na carreira de Assistente Operacional - 60 dias;

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 21.ª

Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

- ii)* Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;
- iii)* Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- iv)* Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
- v)* Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
- vi)* Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;
- vii)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- ix)* Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- x)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- xi)* Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 24.^a

Direito de formação

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

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

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 26.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 4, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 27.^a

Processo eleitoral

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

Cláusula 28.^a

Crédito de Horas

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

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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

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

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

Cláusula 29.^a**Direito de consulta e proposta**

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 30.^a**Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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

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

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

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

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 31.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 32.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 33.^a

Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

- i)* Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j)* Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 34.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a)* Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b)* Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c)* Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e)* No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

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

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 35.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 36.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

- a)* Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;
- b)* Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c)* Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado.

Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 37.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 38.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 39.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 40.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 41.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividade na EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 42.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 44.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 45.^a

Comissão Paritária

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

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

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

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

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

Moura, 14 de dezembro de 2022

Pelo Município de Moura:

Sr. Álvaro José Pato Azedo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Moura.

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

Sr. Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Sra. Vera Cristina Fernandes Horta Dores, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 12 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 12/2023, a fls. 44 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 20/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Alentejo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Ferreira do Alentejo, necessária à satisfação de necessidades sociais dos seus munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e reforçar os direitos dos seus trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho e descansos compensatórios que possibilitem uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar dos seus trabalhadores, proporcionando assim uma melhor motivação e um aumento da produtividade.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de entidade pública, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Ferreira do Alentejo, adiante designado por Entidade Pública (EP) e, por outro, a totalidade dos trabalhadores da EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º e n.º 3 do artº370 da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 120 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 222/2016, publicado na 2ª Serie do *Diário da República* n.º 42 de 1 de março de 2016, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contrato a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 20 horas.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, após consulta à organização sindical outorgante.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, sendo posteriormente afixadas no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que tal não seja possível.

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

5- A EP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

7- Havendo na EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

4- A jornada pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana.

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

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

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

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

6- As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 12.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório

1- Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por acordo entre o empregador e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

2- À substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 14.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 15.^a

Férias

1- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora tem direito a um período anual de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos do disposto no art.º 126º da LTFP

Cláusula 16.^a

Acréscimo de Férias pelo Desempenho

1- O trabalhador, se a sua avaliação do desempenho ou outro sistema de avaliação em vigor, tiver sido positiva no último ano em que foi avaliado, tem direito a três dias úteis de férias a acrescer aos dias de férias estipulados na cláusula 15.^a do presente acordo.

2- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora, tem também direito, em cada ano civil, desde que possua mais de um ano de serviço efetivo e tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho

anterior ao ano civil em causa, ou noutro sistema de avaliação em vigor, ao acréscimo dos dias de férias, que são acumuláveis com outros e consideram-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:

- Acresce 1 dia útil de férias – a partir dos 39 de idade;
- Acrescem 2 dias úteis de férias – a partir dos 49 de idade;
- Acrescem 3 dias úteis de férias – a partir dos 59 de idade;

3- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número 2 é a que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano civil em que as férias se vencem.

4- Caso o trabalhador não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior ao estipulado na regra para o acréscimo dos dias de férias enunciada no número 2, o mesmo adquire o direito ao mesmo acréscimo logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

5- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de Janeiro de um determinado ano, e por interesse do serviço, até 31 de Maio e/ou de 1 de Outubro a 31 de Dezembro, e que tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutro sistema de avaliação em vigor, é concedido no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção e podendo ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

6- A avaliação do desempenho relevante para o acréscimo de dias de férias enunciadas nos números 1, 2 e 5, é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2021/2022, avaliação a atribuir em 2023, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

7- Na falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto nos números 1, 2 e 5 da presente cláusula.

8- O trabalhador que dê uma falta injustificada, perde o direito ao referido no número 4.

9- O gozo das férias referidas nos números 1, 2 e 5, serão igualmente marcadas por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

10- Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar o dia ou os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.

11- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos no número 2 da cláusula 15.^a do presente acordo, não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

Cláusula 17.^a

Dia do aniversário

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário

2- Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

Cláusula 18.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

Cláusula 19.^a

Tolerância de ponto

1- Será concedida pela EP aos seus trabalhadores, tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval, e na Segunda-feira de Páscoa

2- O dia 24 de dezembro ou em alternativa o dia 26 de dezembro se o dia 25 de dezembro coincidir com um domingo;

3- O dia 31 de dezembro ou em alternativa o dia 2 de janeiro se o dia 1 de janeiro coincidir com um domingo;

4- Se, por necessidade imperativa da entidade patronal, os trabalhadores não puderem usufruir da tolerância de ponto, a mesma pode ser gozada em momento oportuno para o trabalhador.

Cláusula 20.^a

Atividade Sindical

Todos os Delegados sindicais eleitos nos locais de trabalho podem usufruir de 14 horas por mês para o desempenho das suas funções sindicais.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 21.^a

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividade na EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 22.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 23.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 24.^a

Comissão Paritária

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

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

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

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

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

Ferreira do Alentejo, 07 de novembro de 2022

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Ferreira do Alentejo

Luís António Pita Ameixa, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo.

Pela Associação Sindical:

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

Vasco de Brito Soares Santana, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 31 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 17/2023, a fls. 45 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 21/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Arronches e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACT 198/2015 de 26 de Novembro, publicado em DR II, J3, n.º 232, de 26 de Novembro de 2015, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 17.^a

Período experimental

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

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 18.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

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

- a) Município;
- b) Serviços municipalizados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.ª

Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
 - ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
 - v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
 - vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
 - vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
 - x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
 - xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
 - b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
 - e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
 - f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
 - g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 21.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^{os} socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 22.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Direito de representação

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

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

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

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 24.^a

Representantes dos trabalhadores

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

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo

nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

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

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

Cláusula 25.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 26.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

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

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

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

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 29.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 19^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 27^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 30.^a

Competências

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

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

- a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 31.^a

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
 - b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
 - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.
- 5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 32.^a

Ficha clínica

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.
- 3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.
- 4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 33.^a

Ficha de Aptidão

- 1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.
- 2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
- 3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 34.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 35.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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

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

Cláusula 37.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 38.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 39.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 40.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 41.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 42.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arronches, 19 de Janeiro de 2023

Pelo Município de Arronches

Sr. João Carlos Ventura Crespo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Arronches.

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

Sr.ª Helena Isabel Duarte Neves, na qualidade de , Membro da Direcção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª Série, n.º 3 de 22 de Janeiro de 2014.

Sr. João José Carroço Castelo, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 13 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 22/2023, a fls. 45 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 22/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ílhavo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios ou Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Ílhavo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados na Associação Sindical subscritora, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Município de Ílhavo, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP, na sua atual redação.

3- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 460 (quatrocentos e sessenta) Trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o Acordo Coletivo Trabalho n.º 327/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 250, de 23/12/2015, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de Trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de Trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de Horário de Trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário;
- f) Meia Jornada

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

Cláusula 6.^a

Horário Rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

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

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante.

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por Turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento Remuneratório de Turno

Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25% quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;

b) 22% quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

c) 20% quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário Flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de Horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, nos termos do presente acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, devendo ser requerida por escrito pelo trabalhador.

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

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 50 anos de idade ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

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

5- O indeferimento da atribuição de meia jornada deve ser fundamentado por escrito, com indicação das razões que sustentam a sua recusa.

Cláusula 13.^a

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 14.^a

Trabalho Noturno

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

Cláusula 15.^a**Limites do Trabalho Suplementar**

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

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

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

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

Cláusula 16.^a**Direito a férias**

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior.

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

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

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

Cláusula 17.^a**Dispensas e faltas justificadas**

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

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

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 01 de março ou, não sendo possível ou este recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou ainda em dia de feriado, no dia útil imediatamente seguinte.

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

4- Faltas por doação de sangue:

a) O trabalhador que pretenda dar sangue benevolmente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação de sangue;

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço;

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

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

Cláusula 18.^a**Feriados facultativos e tolerância de ponto**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.^a

Atividade sindical no local de trabalho

Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondentes a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

Cláusula 20.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado.

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, substâncias perigosas, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias.

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

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 23.^a

Encargos

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

SECÇÃO II

Disposições comuns

Cláusula 24.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 25.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 26.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro

para o refeitório do EP onde esta promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 27.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 28.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 29.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 30.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 31.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 32.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ílhavo, 06 de fevereiro de 2023

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Ílhavo:

João António Filipe Campolargo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal

Pela Associação Sindical:

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

António Augusto Pires Conceição e João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de membros da Direção Nacional e Mandatários, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2, alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 22 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 24/2023, a fls. 46 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 10/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 119/2016 entre a Freguesia de Baixa da Banheira e Vale da Amoreira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Alteração ao Acordo Coletivo de Entidade de trabalho n.º 119/2016 publicado *Diário da República*, n.º 16 de 25 de Janeiro 2.ª série, entre a Junta de União de Freguesias de Baixa da Banheira e Vale da Amoreira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Artigo 1.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 12.ª-A

Direito a férias

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

2- Ao período de férias referido no número anterior acresce um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

3- O período normal de férias referido nos números anteriores, para os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, em sede de avaliação de desempenho, a menção de adequado ou superior, é acrescido em 3 dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando para o efeito as avaliações a partir do biénio 2015-2016, inclusive.

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

5- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3 do presente artigo.

Cláusula 12.ª-B

Dispensas, faltas justificadas e tolerâncias de ponto

1- Os trabalhadores ficam dispensados de comparecer ao serviço no dia do seu aniversário, sem possibilidade de transferência para outro dia, nomeadamente caso ocorra em fim-de-semana, feriado ou período de férias.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março.

3- Para além dos feriados obrigatórios e municipal os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval

4- Os trabalhadores ficam também dispensados de comparecer ao serviço para assistir ao funeral de um familiar na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha)

Cláusula 12.ª-C

Limite anual da duração do trabalho suplementar

O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 2 do artigo 120.º da LTFP é de 200 horas.

Baixa da Banheira, 20/janeiro/2023

Pelo Empregador Público:

Bárbara Andreia Gonçalves, na qualidade de Presidente da União de Freguesia Baixa da Banheira e Vale da Amoreira

Pela Associação Sindical:

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

Vanda Isabel da Costa Figueiredo, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, 1ª Série, n.º 3 de 22 de Janeiro de 2014.

Tânia Sofia dos Anjos Ribeiro, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 31 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 16/2023, a fls. 45 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção das atividades de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 756 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 26,2 % são mulheres e 73,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 657 TCO (86,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 99 TCO (13,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 43,4 % são mulheres e 56,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva do âmbito da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 24, de 6 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2022, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea *a*) do número anterior não é aplicável à atividade de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

1 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro

O acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2022, abrange as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes que no território nacional se dediquem às atividades nele previstas, e trabalhadores ao seu serviço representado pelas associações sindicais outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do acordo coletivo no território do Continente a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes que desenvolvam as atividades previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/1999, de 20 de agosto, ou seja, à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 108 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,9 % são mulheres e 49,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 30 TCO (27,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 78 TCO (72,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,9 % são homens e 55,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo às relações de trabalho às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção, não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, e trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes, no âmbito de setor de atividade e geográfico requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos

trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as cooperativas do mesmo setor de atividade.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 30 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2022.

31 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT

As alterações do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2022, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A parte sindical requereu a extensão do acordo coletivo às relações de trabalho entre empresas e trabalhadores não representados pelas partes outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 37 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 37,8 % são mulheres e 62,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 20 TCO (54,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 17 TCO (45,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 64,7 % são homens e 35,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das mesmas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção

e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 24, de 6 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2022, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2022.

1 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

O contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2022, abrange no território nacional, as relações de trabalho entre as adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 407 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 38,3 % são mulheres e 61,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 229 TCO (56,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 178 TCO (43,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 54,5 % são homens e 45,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção

e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 30 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

1 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2006, e suas alterações publicadas nos mesmos *Boletins*, n.º 25, de 8 de julho de 2007, n.º 20, de 29 de maio de 2008, n.º 17, de 8 de maio de 2009, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 21, de 8 de junho de 2017, n.º 17, de 8 de maio de 2018, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 e n.º 24, de 29 de junho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2006, n.º 25, de 8 de julho de 2007, n.º 20, de 29 de maio de 2008, n.º 17, de 8 de maio de 2009, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 21, de 8 de junho de 2017, n.º 17, de 8 de maio de 2018, foram objeto de extensão, respetivamente, através das Portarias n.º 175/2007, de 8 de fevereiro, n.º 163/2008, de 15 de fevereiro, n.º 206/2009, de 23 de fevereiro, n.º 1260/2009, de 15 de outubro, n.º 611/2010, de 3 de agosto, n.º 9/2015, de 12 de janeiro, n.º 108/2016, de 27 de abril, n.º 64/2017, de 13 de fevereiro, n.º 277/2017, de 18 de setembro e n.º 172/2018, de 14 de junho, também publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009, n.º 39, de 22 de outubro de 2009, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, n.º 17, de 8 de maio de 2016, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, e n.º 24, de 29 de junho de 2018, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negocial aplicável, que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sequência do aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 28 de janeiro de 2022, as partes outorgantes requereram a alteração do âmbito das extensões do contrato coletivo e suas alterações, emitidas entre 2007 e 2018, solicitando o seu alargamento a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. O mesmo foi requerido posteriormente, aquando do pedido de depósito da alteração do contrato coletivo, entretanto publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022. Neste sentido, importa promover a publicação de novo aviso de projeto de portaria de extensão para efeitos de apreciação pública porquanto o ora projetado difere do anterior projeto de extensão publicado.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifi-

quem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 12 516 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 46,7 % são mulheres e 53,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3262 TCO (26,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 9254 TCO (73,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 49 % são homens e 51 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 3 de novembro de 2022, ao qual a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal deduziu oposição aos seus termos, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados que prossigam as mesmas atividades. Para tanto alega, em síntese, que: *i*) Tem uma representatividade no sector maior que a associação de empregadores outorgante; *ii*) O contrato coletivo celebrado com a FESETE cessou a sua vigência e que, por força do disposto no número 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho, «até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria profissional e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social...»; *iii*) O direito de autonomia coletiva e de negociação não implica um dever de celebrar convenções coletivas ou mesmo de encetar negociações; *iv*) A ausência de uma convenção coletiva é um direito que lhe assiste e decorre desse direito de autonomia; *v*) Enquanto representante das empresas suas associadas tem legitimidade para pretender que as relações laborais dessas empresas fiquem apenas sujeitas à legislação laboral ou a um instrumento de regulamentação por si negociado; *vi*) Após a caducidade da convenção celebrada com a FESETE apresentou uma proposta negociada à federação sindical.

Quanto à maior representatividade da oponente no setor de atividade, tal facto, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão da ATP do âmbito da extensão. Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negociada das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87 e n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal - quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, a alegada existência de um processo negociado com a mesma associação sindical não é, também, um fator determinante para a exclusão da associação oponente, porquanto, tal não está previsto nas normas que estabelecem a emissão de portaria de extensão. Embora a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva constem

entre os direitos das associações sindicais e associações de empregadores, o artigo 485.º Código do Trabalho determina, sem prejuízo daqueles direitos - vide artigo 515.º do Código do Trabalho - que o Estado deve promover a contratação coletiva de modo a convenções coletivas sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Neste desiderato, a dedução de oposição (prevista no número 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho) é o mecanismo legal de reação à emissão de portaria de extensão que tutela o princípio da autonomia coletiva das associações de empregadores e associações sindicais. Quanto aos efeitos da caducidade do contrato coletivo celebrado pela ATP com a FESETE, salienta-se, no entanto, que o disposto no número 8 do artigo 501.º do Código do trabalho somente é aplicável às relações trabalho abrangidas pela caducidade de convenção coletiva, não abrangendo por isso as relações de trabalho estabelecidas após a cessação da vigência do referido contrato coletivo.

Neste contexto, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM, n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, promove-se a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações com vista à uniformização, na medida do possível, das condições mínimas de trabalho no setor. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22, de maio de 2006, n.º 25, de 8 de julho de 2007, n.º 20, de 29 de maio de 2008, n.º 17, de 8 de maio de 2009, n.º 16, de 29 de abril de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 21, de 8 de junho de 2017, n.º 17, de 8 de maio de 2018, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 e n.º 24, de 29 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

Com a entrada em vigor da presente portaria são revogadas as portarias de extensão do mesmo contrato coletivo e suas alterações, concretamente:

a) A Portaria n.º 175/2007, de 8 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 28, 1.ª série, de 8 de fevereiro de 2007 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007;

b) A Portaria n.º 163/2008, de 15 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 33, 1.ª série, de 15 de fevereiro de 2008 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008;

c) A Portaria n.º 206/2009, de 23 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 37, de 23 de fevereiro de 2009 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009;

d) A Portaria n.º 1260/2009, de 15 de outubro, publicada no *Diário da República*, n.º 200, de 15 de outubro de 2009 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2009;

- e) A Portaria n.º 611/2010, de 3 de agosto, publicada no *Diário da República*, n.º 149, de 3 de agosto de 2010 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010;
- f) A Portaria n.º 9/2015, de 12 de janeiro, publicada no *Diário da República*, n.º 7, de 12 de janeiro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015;
- g) A Portaria n.º 108/2016, de 27 de abril, publicada no *Diário da República*, n.º 81, de 27 de abril de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016;
- h) A Portaria n.º 64/2017, publicada no *Diário da República*, n.º 31, de 13 de fevereiro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017;
- i) A Portaria n.º 277/2017, de 18 de setembro, publicada no *Diário da República*, n.º 180, de 18 de setembro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017;
- j) A Portaria n.º 172/2018, de 21 de junho, publicada no *Diário da República*, n.º 113, de 14 de junho de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

Artigo 3.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

31 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2006; e suas alterações publicadas nos mesmos *Boletins*, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, n.º 26, de 15 de julho de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 17, de 8 de maio de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 23, de 22 de junho de 2017, n.º 19, de 22 de maio de 2018, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 e n.º 23, de 22 de junho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2006, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, n.º 26, de 15 de julho de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 17, de 8 de maio de 2010, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 23, de 22 de junho de 2017, n.º 19, de 22 de maio de 2018, e n.º 40, de 29 de outubro de 2019, foram objeto de extensão, respetivamente, através da Portaria n.º 177/2007, de 8 de fevereiro, n.º 163/2008, de 15 de fevereiro, n.º 206/2009, de 23 de fevereiro, n.º 1260/2009, de 15 de outubro, n.º 611/2010, de 3 de agosto, n.º 9/2015, de 12 de janeiro, n.º 108/2016, de 27 de abril, n.º 64/2017, de 13 de fevereiro, n.º 277/2017, de 18 de setembro, n.º 179/2018, de 21 de junho, n.º 12/2020, de 22 de janeiro, também publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009, n.º 39, de 22 de outubro de 2009, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, n.º 17, de 8 de maio de 2016, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, n.º 35, de 22 de setembro de 2017, n.º 24, de 29 de junho de 2018 e n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negocial aplicável, que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sequência do aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 6, de 31 de janeiro de 2022, as partes outorgantes requereram a alteração do âmbito das extensões do contrato coletivo e suas alterações, emitidas entre 2007 e 2020, solicitando o seu alargamento a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. O mesmo foi requerido posteriormente, aquando do pedido de depósito da alteração do contrato coletivo, entretanto publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022. Neste sentido, importa promover a publicação de novo aviso de projeto de portaria de extensão para efeitos de apreciação pública porquanto o ora projetado difere do anterior projeto de extensão publicado.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1151 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 48,1 % são mulheres e 51,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 281 TCO (24,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 870 TCO (75,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 52,5 % são mulheres e 47,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 3 de novembro de 2022, ao qual a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal deduziu oposição aos seus termos, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados que prossigam as mesmas atividades. Para tanto alega, em síntese, que: *i)* Tem uma representatividade no sector maior que as associações de empregadores outorgantes; *ii)* O direito de autonomia coletiva e de negociação não implica um dever de celebrar convenções coletivas ou mesmo de encetar negociações; *iii)* A ausência de uma convenção coletiva é um direito que lhe assiste e decorre desse direito de autonomia; *iv)* Enquanto representante das empresas suas associadas tem legitimidade para pretender que as relações laborais dessas empresas fiquem apenas sujeitas à legislação laboral ou a um instrumento de regulamentação por si negociado; *v)* Apresentou uma proposta negociada ao sindicato outorgante da convenção objeto de extensão.

Quanto à maior representatividade da oponente no setor de atividade, tal facto, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão da ATP do âmbito da extensão. Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negociada das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87 e n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal - quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, a alegada existência de um processo negociado com a mesma associação sindical não é, também, um fator determinante para a exclusão da associação oponente, porquanto, tal não está previsto nas normas que estabelecem a emissão de portaria de extensão. Embora a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva constem entre os direitos das associações sindicais e associações de empregadores, o artigo 485.º Código do Trabalho determina, sem prejuízo daqueles direitos - *vide* artigo 515.º do Código do Trabalho - que o Estado deve promover a contratação coletiva de modo a convenções coletivas sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Neste desiderato, a dedução de oposição (prevista no número 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho) é o mecanismo legal de reação à emissão de portaria de extensão que tutela o princípio da autonomia coletiva das associações de empregadores e associações sindicais.

Neste contexto, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM, n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, promove-se a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações com vista à uniformização, na medida do possível, das condições mínimas de trabalho no setor. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2006, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, n.º 26, de 15 de julho de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 17, de 8 de maio de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, n.º 25, de 8 de julho de 2016, n.º 23, de 22 de junho de 2017, n.º 19, de 22 de maio de 2018, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 e n.º 23, de 22 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

Com a entrada em vigor da presente portaria são revogadas as portarias de extensão do mesmo contrato coletivo e suas alterações, concretamente:

a) Portaria n.º 177/2007, de 8 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 28, 1.ª série, de 8 de fevereiro de 2007 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007;

b) A Portaria n.º 163/2008, de 15 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 33, 1.ª série, de 15 de fevereiro de 2008 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008;

c) A Portaria n.º 206/2009, de 23 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 37, de 23 de fevereiro de 2009 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2009;

d) A Portaria n.º 1260/2009, de 15 de outubro, publicada no *Diário da República*, n.º 200, de 15 de outubro de 2009 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2009;

e) A Portaria n.º 611/2010, de 3 de agosto, publicada no *Diário da República*, n.º 149, de 3 de agosto de 2010 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010;

f) A Portaria n.º 9/2015, de 12 de janeiro, publicada no *Diário da República*, n.º 7, de 12 de janeiro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015;

g) A Portaria n.º 108/2016, de 27 de abril, publicada no *Diário da República*, n.º 81, de 27 de abril de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016;

h) A Portaria n.º 64/2017, publicada no *Diário da República*, n.º 31, de 13 de fevereiro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017;

i) A Portaria n.º 277/2017, de 18 de setembro, publicada no *Diário da República*, n.º 180, de 18 de setembro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017;

j) Portaria n.º 179/2018, de 21 de junho, publicada no *Diário da República*, n.º 118, de 21 de junho de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018;

k) Portaria n.º 12/2020, de 22 de janeiro, publicada no *Diário da República*, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, com Declaração de Retificação n.º 8/2020, publicada no *Diário da República*, n.º 35, de 19 de fevereiro de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020.

Artigo 3.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

31 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

O contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2006, e suas alterações publicadas nos mesmos *Boletins*, n.º 23, de 22 de junho de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, n.º 26, de 15 de julho de 2019, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021 e n.º 24, de 29 de junho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2006, n.º 23, de 22 de junho de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2018 e n.º 26, de 15 de julho de 2019, foram objeto de extensão, respetivamente, através das Portarias n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, n.º 170/2008, de 15 de fevereiro, n.º 1457/2008, de 16 de dezembro, n.º 1209/2009, de 8 de outubro, n.º 1179/2010, de 16 de novembro, n.º 253/2015, de 19 de agosto, n.º 54/2017, de 3 de fevereiro, n.º 265/2017, de 5 de setembro, n.º 274/2018, de 2 de outubro, e n.º 331/2019, de 24 de setembro, também publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008, n.º 38, de 15 de outubro de 2009, n.º 43, de 22 de novembro de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, n.º 38, de 15 de outubro de 2018 e n.º 37, de 8 de outubro de 2019, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negocial aplicável, que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sequência do aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 2, de 13 de janeiro de 2022, as partes outorgantes requereram a alteração do âmbito das extensões do contrato coletivo e suas alterações, emitidas entre 2007 e 2019, solicitando o seu alargamento a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. O mesmo foi requerido posteriormente, aquando do pedido de depósito da alteração do contrato coletivo, entretanto publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022. Neste sentido, importa promover a publicação de novo aviso de projeto de portaria de extensão para efeitos de apreciação pública porquanto o ora projetado difere do anterior projeto de extensão publicado.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina

ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 25 797 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 89,9 % são mulheres e 10,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 355 TCO (44 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 14 442 TCO (56 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,7 % são homens e 92,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 22, de 23 de novembro de 2022, ao qual a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal deduziu oposição aos seus termos, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados que prossigam as mesmas atividades. Para tanto alega, em síntese, que: *i)* Tem uma representatividade no sector maior que a associação de empregadores outorgante; *ii)* O contrato coletivo celebrado com a FESETE cessou a sua vigência e que, por força do disposto no número 8 do artigo 501.º do Código do Trabalho, «até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria profissional e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social...»; *iii)* O direito de autonomia coletiva e de negociação não implica um dever de celebrar convenções coletivas ou mesmo de encetar negociações; *iv)* A ausência de uma convenção coletiva é um direito que lhe assiste e decorre desse direito de autonomia; *v)* Enquanto representante das empresas suas associadas tem legitimidade para pretender que as relações laborais dessas empresas fiquem apenas sujeitas à legislação laboral ou a um instrumento de regulamentação por si negociado; *vi)* Após a caducidade da convenção celebrada com a FESETE apresentou uma proposta negocial à federação sindical.

Quanto à maior representatividade da oponente no setor de atividade, tal facto, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão da ATP do âmbito da extensão. Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87 e n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal - quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, a alegada existência de um processo negocial com a mesma associação sindical não é, também, um fator determinante para a exclusão da associação oponente, porquanto, tal não está previsto nas normas que estabelecem

a emissão de portaria de extensão. Embora a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva constem entre os direitos das associações sindicais e associações de empregadores, o artigo 485.º Código do Trabalho determina, sem prejuízo daqueles direitos - *vide* artigo 515.º do Código do Trabalho - que o Estado deve promover a contratação coletiva de modo a convenções coletivas sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Neste desiderato, a dedução de oposição (prevista no número 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho) é o mecanismo legal de reação à emissão de portaria de extensão que tutela o princípio da autonomia coletiva das associações de empregadores e associações sindicais. Quanto aos efeitos da caducidade do contrato coletivo celebrado pela ATP com a FESETE, salienta-se, no entanto, que o disposto no número 8 do artigo 501.º do Código do trabalho somente é aplicável às relações trabalho abrangidas pela caducidade de convenção coletiva, não abrangendo por isso as relações de trabalho estabelecidas após a cessação da vigência do referido contrato coletivo.

Neste contexto, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM, n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, promove-se a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações com vista à uniformização, na medida do possível, das condições mínimas de trabalho no setor. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2006, n.º 23, de 22 de junho de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, n.º 26, de 15 de julho de 2019, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021 e n.º 24, de 29 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confecção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

Com a entrada em vigor da presente portaria são revogadas as portarias de extensão do mesmo contrato coletivo e suas alterações, concretamente:

a) A Portaria n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 28, 1.ª série, de 8 de fevereiro de 2007 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007;

b) A Portaria n.º 170/2008, de 15 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 33, 1.ª série, de 15 de fevereiro de 2008 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008;

c) A Portaria n.º 1457/2008, de 16 de dezembro, publicada no *Diário da República*, n.º 242, 1.ª série, de 16 de dezembro de 2008 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008;

d) A Portaria n.º 1209/2009, de 8 de outubro, publicada no *Diário da República*, n.º 195, 1.ª série, de 8 de outubro de 2009 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2009;

- e) A Portaria n.º 1179/2010, de 16 de novembro, publicada no *Diário da República*, n.º 222, 1.ª série, de 16 de novembro de 2010 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2010;
- f) A Portaria n.º 253/2015, de 19 de agosto, publicada no *Diário da República*, n.º 161, 1.ª série, de 19 de agosto de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015;
- g) A Portaria n.º 54/2017, de 3 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 25, 1.ª série, de 3 de fevereiro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017;
- h) A Portaria n.º 265/2017, de 5 de setembro, publicada no *Diário da República*, n.º 171, 1.ª série, de 5 de setembro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017;
- i) A Portaria n.º 274/2018, de 2 de outubro, publicada no *Diário da República*, n.º 190, 1.ª série, de 2 de outubro de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2018;
- j) A Portaria n.º 331/2019, de 24 de setembro, publicada no *Diário da República*, n.º 183, 1.ª série, de 24 de setembro de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

Artigo 3.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

31 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ

O contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2006, e suas alterações publicadas nos mesmos *Boletins*, n.º 33, de 8 de setembro de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2008, n.º 22, de 15 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 32, de 29 de agosto de 2011, n.º 12, de 29 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 20, de 29 de maio de 2017, n.º 25, de 8 de julho de 2018, n.º 25, de 8 de julho de 2019, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021 e n.º 23, de 22 de junho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2006, n.º 33, de 8 de setembro de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2008, n.º 22, de 15 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 12, de 29 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 20, de 29 de maio de 2017, n.º 25, de 8 de julho de 2018 e n.º 25, de 8 de julho de 2019, foram objeto de extensão, respetivamente, através das Portarias n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, n.º 170/2008, de 15 de fevereiro, n.º 1457/2008, de 16 de dezembro, n.º 1209/2009, de 8 de outubro, n.º 1179/2010, de 16 de novembro, n.º 253/2015, de 19 de agosto, n.º 54/2017, de 3 de fevereiro, n.º 265/2017, de 5 de setembro, n.º 224/2018, de 6 de junho, e n.º 259/2019, de 19 de agosto, também publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008, n.º 38, de 15 de outubro de 2009, n.º 43, de 22 de novembro de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, n.º 30, de 15 de agosto de 2018 e n.º 32, de 29 de agosto de 2019, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negociável aplicável, que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sequência do aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 7, de 15 de fevereiro de 2022, as partes outorgantes requereram a alteração do âmbito das extensões do contrato coletivo e suas alterações, emitidas entre 2007 e 2019, solicitando o seu alargamento a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negociável. O mesmo foi requerido posteriormente, aquando do pedido de depósito da alteração do contrato coletivo, entretanto publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022. Neste sentido, importa promover a publicação de novo aviso de projeto de portaria de extensão para efeitos de apreciação pública porquanto o ora projetado difere do anterior projeto de extensão publicado.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4718 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 88,8 % são mulheres e 11,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1711 TCO (36,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3007 TCO (63,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 8,7 % são homens e 91,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 3 de novembro de 2022, ao qual a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal deduziu oposição aos seus termos, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados que prossigam as mesmas atividades. Para tanto alega, em síntese, que: *i)* Tem uma representatividade no sector maior que a associação de empregadores outorgante; *ii)* O direito de autonomia coletiva e de negociação não implica um dever de celebrar convenções coletivas ou mesmo de encetar negociações; *iii)* A ausência de uma convenção coletiva é um direito que lhe assiste e decorre desse direito de autonomia; *iv)* Enquanto representante das empresas suas associadas tem legitimidade para pretender que as relações laborais dessas empresas fiquem apenas sujeitas à legislação laboral ou a um instrumento de regulamentação por si negociado; *v)* Apresentou uma proposta negocial ao sindicato outorgante da convenção objeto de extensão.

Quanto à maior representatividade da oponente no setor de atividade, tal facto, a verificar-se, não é por si só motivo para a exclusão da ATP do âmbito da extensão. Como é consabido, o critério de exclusão dos associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores baseia-se no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87 e n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal - quando estas manifestem expressamente a sua oposição à emissão de portaria de extensão para os seus associados. Por outro lado, a alegada existência de um processo negocial com a mesma associação sindical não é, também, um fator determinante para a exclusão da associação oponente, porquanto, tal não está previsto nas normas que estabelecem a emissão de portaria de extensão. Embora a autonomia coletiva e o direito à contratação coletiva constem entre os direitos das associações sindicais e associações de empregadores, o artigo 485.º Código do Trabalho determina, sem prejuízo daqueles direitos - *vide* artigo 515.º do Código do Trabalho - que o Estado deve promover a contratação coletiva de modo a convenções coletivas sejam aplicadas ao maior número possível de trabalhadores e empregadores. Neste desiderato, a dedução de oposição (prevista no número 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho) é o mecanismo legal de reação à emissão de portaria de extensão que tutela o princípio da autonomia coletiva das associações de empregadores e associações sindicais.

Neste contexto, considerando que a emissão de portaria de extensão de convenção coletiva rege-se pelo disposto nos artigos 514.º a 516.º do Código do Trabalho e que foram, também, tidos em conta os indicadores previstos da RCM, n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, promove-se a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações com vista à uniformização, na medida do possível, das condições mínimas de trabalho no setor. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVÉC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2006, n.º 33, de 8 de setembro de 2007, n.º 29, de 8 de agosto de 2008, n.º 22, de 15 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 32, de 29 de agosto de 2011, n.º 12, de 29 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 20, de 29 de maio de 2017, n.º 25, de 8 de julho de 2018, n.º 25, de 8 de julho de 2019, n.º 46, de 15 de dezembro de 2021 e n.º 23, de 22 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

Com a entrada em vigor da presente portaria são revogadas as portarias de extensão do mesmo contrato coletivo e suas alterações, concretamente:

a) A Portaria n.º 173/2007, de 8 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 28, 1.ª série, de 8 de fevereiro de 2007 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2007;

b) A Portaria n.º 170/2008, de 15 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 33, 1.ª série, de 15 de fevereiro de 2008 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2008;

c) A Portaria n.º 1457/2008, de 16 de dezembro, publicada no *Diário da República*, n.º 242, 1.ª série, de 16 de dezembro de 2008 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2008;

d) A Portaria n.º 1209/2009, de 8 de outubro, publicada no *Diário da República*, n.º 195, 1.ª série, de 8 de outubro de 2009 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2009;

e) A Portaria n.º 1179/2010, de 16 de novembro, publicada no *Diário da República*, n.º 222, 1.ª série, de 16 de novembro de 2010 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2010;

f) A Portaria n.º 253/2015, de 19 de agosto, publicada no *Diário da República*, n.º 161, 1.ª série, de 19 de agosto de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015;

g) A Portaria n.º 54/2017, de 3 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 25, 1.ª série, de 3 de fevereiro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017;

h) A Portaria n.º 265/2017, de 5 de setembro, publicada no *Diário da República*, n.º 171, 1.ª série, de 5 de setembro de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017;

i) A Portaria n.º 224/2018, de 6 de agosto, publicada no *Diário da República*, n.º 150, 1.ª série, de 6 de agosto de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018;

j) A Portaria n.º 259/2019, de 19 de agosto, publicada no *Diário da República*, n.º 157, 1.ª série, de 19 de agosto de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2019.

Artigo 3.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

31 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias da convenção requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 759 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,1 % são mulheres e 49,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 640 TCO (84,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 119 TCO (15,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,5 % são homens e 55,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nas anteriores extensões foi tida em consideração a existência de outra convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC) e diversas associações sindicais, com portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas. Neste sentido, a pre-

sente portaria não se aplica a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC), à semelhança das extensões anteriores.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 30 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC).

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2022.

31 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2022 abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 91 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51,6 % são mulheres e 48,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 18 TCO (19,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 73 TCO (80,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 61,6 % são mulheres e 38,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 24, de 6 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade da indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

1 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, abrangem no distrito de Faro as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades comércio retalhista e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2635 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 69,7 % são mulheres e 30,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 735 TCO (27,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1900 TCO (72,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 75,3 % são mulheres e 24,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a extensão da convenção revista não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED

- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 24, de 6 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio retalhista e serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 - A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

1 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2022, abrange no território nacional as relações de trabalho entre empregadores do setor do transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3722 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 12,5 % são mulheres e 87,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 841 TCO (22,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2881 TCO (77,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 11,6 % são mulheres e 88,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 10,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 14,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da

convenção, que é posterior ao pedido de depósito, e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 14 de dezembro de 2022, ao qual a ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros deduziu oposição, pretendendo a exclusão das empresas suas associadas do âmbito da extensão, como sucedeu na anterior extensão da convenção. A oponente alega ainda, em síntese, a falta de ponderação dos critérios previstos no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, argumentando que o setor de atividade previsto na convenção é o setor tradicional dos transportes públicos de passageiros, diferente do setor de atividade de transporte ocasional ou especializado de grupos de pessoas, nomeadamente oriundas do setor do turismo e de eventos nacionais e internacionais, onde se inserem as empresas suas representadas.

Analisada a argumentação expendida clarifica-se que a convenção objeto da presente extensão revogou a convenção precedente. Nestes casos, o âmbito do projeto de extensão de uma revisão global de convenção antecedente é, em regra, genérico, cabendo aos interessados, querendo, deduzir oposição. Relativamente à questão de ponderação dos critérios previstos no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e à alegada falta de referência no projeto de extensão ao setor de transporte ocasional ou especializado salienta-se que a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão foi efetuada. Existe identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere e a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da RCM evidenciam que a extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, conforme já se dispunha no número 1 do artigo 1.º da projetada portaria. Mais, a extensão visa a atualização de condições mínimas de trabalho que anteriormente foram objeto de extensão. Nesta confluência, importa ter em conta que uma das incumbências do Estado, numa economia de mercado, é assegurar que as empresas do setor atuem em condições de concorrência sã e leal, de forma a evitar práticas anti concorrenciais que possam afetar o próprio funcionamento do mercado. No caso vertente, são essas mesmas preocupações que justificam, do ponto de vista económico, a emissão da portaria de extensão do contrato coletivo em causa às empresas do mesmo setor não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço. A não emissão da portaria de extensão permitiria que as empresas não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva negocial obtivessem ganhos de competitividade por praticarem políticas salariais substancialmente mais reduzidas do que as que resultam da convenção coletiva objeto da extensão. Do ponto de vista social, a extensão justifica-se ainda, não só como garante da aplicação de idênticas condições de trabalho a todos os trabalhadores do setor, mas também da paz social. Por outro lado, é também um importante instrumento de promoção da igualdade de condições de trabalho no setor do transporte público rodoviário de passageiros, sendo por isso determinante para a inexistência de políticas salariais desiguais e injustificadas.

Ademais, é consabido que a lei confere às associações sindicais e às associações de empregadores o direito a celebrar convenções coletivas de trabalho, bem como a liberdade de inscrição dos trabalhadores e empregadores, respetivamente, nas associações sindicais e de empregadores que os possam representar. Assim, com vista a defender os interesses dos trabalhadores e empregadores por aquelas representados podem as mesmas associações celebrar contratos coletivos e ou opor-se à extensão de outras convenções coletivas aos seus associados.

Neste contexto, considerando a associação de empregadores oponente é uma associação de empregadores e que lhe assiste a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos empregadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos empregadores filiados na ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2022.

1 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2022, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a) a e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 41 947 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,9 % são mulheres e 45,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 225 TCO (26,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 30 722 TCO (73,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 58,3 % são mulheres e 41,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a retribuição do nível I da tabela salarial prevista no anexo I da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, a referida retribuição convencional

apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

Considerando que na mesma área e setor de atividade existem outras convenções, total ou parcialmente aplicáveis, celebradas pela mesma associação de empregadores, pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), cujas áreas tradicionais de influência caracterizam-se, respetivamente, pelo norte e sul do território do Continente, a presente extensão, à semelhança das anteriormente emitidas, é aplicável nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que as anteriores extensões das convenções não se aplicam aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida Federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando que a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP, é a mesma excluída da presente extensão.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 30 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2022, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração e bebidas (incluindo nos casinos), parques de campismo e campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo nem aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- A presente portaria não é aplicável à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4- A retribuição da tabela salarial inferior à retribuição mínima mensal garantida apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

5- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

31 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 143 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 87,4 % são mulheres e 12,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 135 TCO (94,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 8 TCO (5,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 50 % são mulheres e 50 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data depósito da convenção e

o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 24, de 6 de dezembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2022, são estendidas no território do Continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2022.

1 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021 e n.º 20, de 29 de maio de 2022.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (excetuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objetivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua atividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000, respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

(...)

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

(...)

CAPÍTULO V

A atividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 15.^a

Reuniões

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 17.^a

Reuniões com a entidade patronal

- 1- (...)

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 18.^a

Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

- 1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.
- 2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 20.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

- a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
- b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;
- c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - Entre o continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

- a) Pequeno-almoço - Se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;
- b) Almoço - Se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,70 €;
- c) Jantar - Se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,70 €;
- d) Ceia - Se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 21.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

SECÇÃO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

(...)

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 25.^a

Regime de adaptabilidade

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...)

9- (...)

- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)
- 13- (...)

Cláusula 26.^a

Banco de horas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 27.^a

Recuperação de horas

(...)

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)

Cláusula 30.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 32.^a

Registo de trabalho suplementar

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, no

período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 220.º, 221.º e 222.º do CT.

2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- c) Teletrabalho e exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de atividade em exposições ou feiras;
- e) Execução de trabalhos em atividades sazonais e em campanhas agrícolas.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal obrigatório

1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal que, em regra, será o domingo e a meio dia de descanso complementar.

2- O meio dia de descanso complementar deve ser o dia de calendário imediatamente anterior ao dia de descanso semanal obrigatório.

3- O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade:

- a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;
- b) Em empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestral, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido;
- c) Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) Em atividade de vigilância ou limpeza;
- e) Em exposição ou feira;
- f) Trabalho em regime de turnos;
- g) Atividades sazonais;
- h) Campanhas agrícolas.

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

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;

- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

– Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 38.^a

Direito a férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

- 1- (...)

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 42.^a

Definição de falta

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 43.^a

Tipos de falta

- a)* As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
 - a)* Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
 - b)* Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
 - c)* Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - d)* Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
 - c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e)* As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
 - f)* As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - g)* As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h)* A candidato a cargo público, nos termos da lei eleitoral;
 - i)* As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
 - j)* As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
 - k)* As que por leis sejam como tal consideradas.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

- 10- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- a) (...)

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 47.^a

Licença sem retribuição

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 48.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 49.^a

Conceito de retribuição do trabalho

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)

Cláusula 50.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 51.^a

Retribuição certa e retribuição variável

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 52.^a

Forma de pagamento

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 53.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 58.^a deste CCT ou em alternativa, por decisão do empregador ao fornecimento de uma refeição por esta.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 58.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 54.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.^o dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 55.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 2- (...)

Cláusula 56.^a**Retribuição e subsídio de férias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 57.^a**Subsídio de Natal**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 58.^a**Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 59.^a**Retribuição do trabalho noturno**

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto cláusula 58.^a deste CCT ou, em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que funcionem em regime de turnos.

Cláusula 60.^a**Dedução das remunerações mínimas**

1- Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2- Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respetivamente:

a) Por habitação, até 22,00 €/mês;

b) Por horta, até 0,15 €/m²/ano;

c) Por água doméstica, até 3,50 €/mês;

d) Eletricidade - Obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3- O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respetivo montante.

4- A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e eletricidade.

Cláusula 61.^a**Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 62.^a**Subsídio de capatazaria**

1- O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal, no valor de 35,00 € pelo exercício de funções de chefia.

2- Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no número.

3- Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

(...)

CAPÍTULO IX

Disciplina

(...)

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

(...)

CAPÍTULO XI

Comissão paritáriaCláusula 76.^a**Constituição**

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por um representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, o representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 77.^a**Competência**

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 78.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 76.^a, á outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Operador - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaias básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Operador especializado - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente. Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

Operador qualificado - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às atividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico - É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e proteção do ambiente.

Técnico superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agro-florestal.

ANEXO II

Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico superior	905,00
2	Técnico	825,00
3	Operador especializado	780,00
4	Operador qualificado	770,00
5	Operador	760,00

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal

Níveis	Salário-hora	Salário-dia	Proporcionais Férias/Sub. férias/Sub. Natal	Salário-dia com proporcionais
3	4,50 €	36,00 €	10,80 €	46,80 €
4	4,44 €	35,52 €	10,66 €	46,18 €
5	4,39 €	35,12 €	10,51 €	45,63 €

Santarém, 7 de fevereiro de 2023.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

Luis Maria Moreira de Almeida Seabra, na qualidade de presidente da direção.

Carlos José da Luz Henriques, na qualidade de tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, presidente da direção nacional, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 61/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2021 e n.º 19, de 22 de maio de 2022, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 4650 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

(...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

(...)

SECÇÃO II

Local de trabalho, deslocações e transportes

(...)

SECÇÃO III

Transferências

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

(...)

Cláusula 35.^a

Remunerações mínimas mensais

(...)

Cláusula 36.^a

Cálculo da retribuição

(...)

Cláusula 37.^a

Salário igual para trabalho igual

(...)

Cláusula 38.^a**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

(...)

Cláusula 39.^a**Diuturnidades**

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à exceção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição horária normal acrescida das seguintes percentagens:

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

Cláusula 41.^a**Retribuição do trabalho noturno**

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.^a**Subsídio de Natal**

(...)

Cláusula 43.^a**Retribuição dos trabalhadores nas deslocações**

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Pequeno-almoço 3,60 €;

Almoço ou jantar 14,80 €;

Diária completa 44,00 €;

Dormida com pequeno-almoço 27,50 €;
 Ceia 8,00 €.

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0h00 e as 5h00.

Cláusula 44.^a

Subsídio de frio

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 28,00 € mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 4,90 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.^a

Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade. Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

4- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.^a não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

(...)

Cláusula 48.^a

Folha de pagamento

(...)

Cláusula 49.^a

Documento de pagamento

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

FeriadosCláusula 50.^a**Feriados**

- 1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:
 - 1 de janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus (móvel);
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.
- 4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:
 - a) O feriado municipal da localidade;
 - b) A Terça-Feira de Carnaval.
- 5- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

SECÇÃO II

FériasCláusula 51.^a**Direito a férias**

- 1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula seguinte, 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.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.
- 3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.
- 4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.^a**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo

efetivo de 20 dias úteis de férias.

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

6- Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7- Salvo o caso de acumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula.

8- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 54.^a

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 55.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo as exceções previstas nos números seguintes do presente instrumento de regulamentação coletiva.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 56.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A entidade patronal pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Gozo seguido das férias

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 58.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 59.^a

Impedimento do período de férias

1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4- A prova de situação de doença prevista no número 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 60.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 61.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 62.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

(...)

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

(...)

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Cláusula 82.^a**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes no CT.

Cláusula 83.^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 ou doença oncológica;
- 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 84.^a**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

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

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

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

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

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

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 85.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

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

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

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

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

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

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

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

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

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 86.^a**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

- 1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
- 3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 87.^a**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

- 1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
 - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 79.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
- 3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.
- 6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 88.^a**Licença parental exclusiva do pai**

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 89.^a**Regime das licenças, faltas e dispensas**

- 1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 90.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- d) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- f) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- g) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- h) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- i) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica ou doença oncológica;
- j) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- l) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- n) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- o) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- p) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- q) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- r) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- s) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- t) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- u) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Cláusula 91.^a

Trabalho de menores

(...)

Cláusula 92.^a

Inspeções médicas

(...)

Cláusula 93.^a

Formação profissional

(...)

SECÇÃO III

Cláusula 94.^a**Trabalhador-estudante**

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 95.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Segurança Social e outras regalias sociais

Cláusula 96.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 97.^a

Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fôgo, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 98.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 99.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2- O trabalhador que, por motivos de saúde devidamente justificado, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 100.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0.º C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0.º C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissionalCláusula 101.^a**Responsabilidades das empresas**

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinares

(...)

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantesCláusula 102.^a**Comissão técnica paritária**

1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes outorgantes serão representadas por dois elementos.

2- Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;

b) Deliberar sobre o local de reunião;

c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5- A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7- As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitóriasCláusula 103.^a**Manutenção de regalias anteriores**

1- Da aplicação do regime estabelecido pelo presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2- Aplica-se a lei geral do trabalho em vigor nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 104.^a**Reclassificação profissional**

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado,

à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 105.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 106.^a

Multas

1- O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2- O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 107.^a

Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 31 de março de 2023.

Cláusula 108.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, por transferência bancária, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, acompanhado de listagem dos trabalhadores a que dizem respeito e desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respetivas

A) Encarregado de matadouro:

(...)

B) Fogueiro:

(...)

C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:

(...)

D) Trabalhadores eletricitistas:

(...)

E) Motoristas:

(...)

F) Trabalhador da construção civil:

(...)

G) Trabalhadores metalúrgicos:

(...)

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):

(...)

I) Trabalhadores em carnes:

(...)

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

(...)

K) Trabalhadores administrativos:

(...)

ANEXO II

Tabela salarial - Produção e comerciais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Encarregado de matadouro	880,00 €
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição Encarregado de manutenção Inspetor/chefe de vendas	812,00 €
III	Aproveitador de subprodutos Caixeiro de 1. ^a Fogoeiro Motorista de pesados	803,00 €
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Apontador Caixeiro de 2. ^a Expedidor Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista/distribuidor Oficial electricista Pendurador Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	775,00 €
V	Mecânico de automóveis de 2. ^a Pedreiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a	767,00 €
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação Caixeiro de 3. ^a Empregado de refeitório Guarda Manipulador Mecânico de automóveis de 3. ^a Operador de transformação de carnes Serralheiro civil de 3. ^a	764,00 €
VII	Ajudante de fogoeiro Ajudante mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro mecânico Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de pedreiro Trabalhador de apanha	762,00 €

VIII	Ajudante de serralheiro civil Caixeiro-ajudante Praticante Pré-oficial eletricista Servente de limpeza	760,00 €
------	--	----------

Tabela salarial - Administrativos

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Diretor de serviços	1 175,00 €
II	Contabilista/técnico oficial de contas	1 145,00 €
III	Chefe de serviços Tesoureiro	1 060,00 €
IV	Chefe de secção Técnico administrativo Técnico de contabilidade Técnico de secretariado	865,00 €
V	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa	814,00 €
VI	Assistente administrativo de 2. ^a	774,00 €
VII	Assistente administrativo de 3. ^a Telefonista de 1. ^a	765,00 €
VIII	Telefonista de 2. ^a Assistente administrativo de 3. ^a (até 1 ano) Estagiário	760,00 €

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Diretor de serviços.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Técnico de contabilidade;
Contabilista/Técnico oficial de contas;
Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

3- Encarregados, contramestres, mestres, e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Chefe de secção;
Encarregado de expedição;
Encarregado de manutenção.

4- Profissionais altamente qualificados:**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Chefe de serviços;
Contabilista/Técnico oficial de contas;
Técnico administrativo;
Técnico de contabilidade;
Técnico de secretariado;
Tesoureiro.

5- Profissionais qualificados:**5.1- Administrativos:**

Assistente administrativo;
Caixa.

5.2- Comércio:

Caixeiro;
Vendedor.

5.3- Produção:

Aproveitador de subprodutos;
Manipulador;
Pendurador.

5.4- Outros:

Apontador;
Expedidor;
Foguetiro;
Mecânico de automóveis;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista-distribuidor;
Oficial eletricitista;
Operador de transformação de carnes;
Pedreiro;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

6- Profissionais semiquaificados:

Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório;
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;
Telefonista.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Trabalhador da apanha;
Guarda.

Estágio e aprendizagem**A- Praticantes e aprendizes:****A.2- Praticantes de comércio:**

Caixeiro-ajudante.

A.3- Praticantes de produção e outros:

Ajudante de foguetiro;
Ajudante de mecânico de automóveis;
Ajudante de serralheiro civil;
Ajudante de serralheiro mecânico;
Praticante (em carnes);
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial eletricitista.

Lisboa, 16 de fevereiro de 2023.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave:
Pedro Raposo Ribeiro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim M. F. Venâncio, presidente da direção nacional do SETAAB, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 58/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

O presente CCT revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- (...)

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4987 e o número de trabalhadores é de 37 241.

Cláusula 4.^a

(Denúncia, revisão e vigência)

1- (...)

2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

ANEXO III

Retribuição

Artigo 1.º

(Vencimentos mínimos)

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial, a saber:

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 400,00 €	2 075,00 €	1 455,00 €
IX	1 300,00 €	1 215,00 €	1 162,00 €
VIII	1 145,00 €	1 014,00 €	970,00 €
VII	923,00 €	905,00 €	891,00 €
VI	855,00 €	840,00 €	825,00 €
V	835,00 €	822,00 €	810,00 €
IV	820,00 €	807,00 €	792,00 €
III	790,00 €	780,00 €	765,00 €
II	760,00 €	760,00 €	760,00 €
I	760,00 €	760,00 €	760,00 €

Notas:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Artigo 2.º

(Diuturnidades)

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 50.ª deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de 7,80 €.

Artigo 3.º

(Prémio de conhecimento de línguas)

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 51.ª deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de 48,00 € mensais.

Artigo 4.º

(Valor pecuniário da alimentação)

1- Nos casos previstos no número 2 e 3 da cláusula 57.ª, o valor do subsídio de refeição é de 5,70 € por cada dia de serviço efetivo ou 125,00 € mensais.

2- Nos casos esporádicos que não lhe possa ser fornecida a alimentação em espécie nos termos do número 5 da cláusula 57.ª deste CCT, os trabalhadores receberão os valores seguintes:

- a) Pequeno almoço: 2,75 €;
- b) Almoço, jantar e ceia completa: 6,75 €;
- c) Ceia simples: 4,25 €.

3- Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho o valor global do subsídio de alimentação nas férias é de 125,00 €.

Artigo 5.º

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.ª deste CCT receberão o valor mensal de 54,00 €.

Porto, 13 de fevereiro de 2023.

Pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Rodrigo Pinto de Barros, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 60/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 27.^a, 28.^a, 32.^a, 34.^a, 36.^a e anexo III do acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 27.^a**Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, não podendo implicar custos adicionais para a empresa, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3- (...)

4- (*Eliminado.*)5- (*Eliminado.*)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 28.^a**Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto**

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- (...)

2- (...)

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado obrigatório, será concedido um dia de descanso compensatório.

4- (...)

5- Para os efeitos previstos no número 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) Ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício.

3- (...)

Cláusula 34.^a

Prémio de assiduidade

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.^a

Cláusula 36.^a

Férias, feriados e faltas

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A partir de 1 de janeiro de 2023, os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

5- (*Anterior número 4.*)

6- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

7-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

8- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

9- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €

10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 4.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Fausto Rodrigues Marques, na qualidade de mandatário.

Rodolfo Frederico Beja de Lima Knapic, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, com a categoria de técnico superior, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O exercício de cargos de direção e chefia em regime de comissão de serviço por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa não afasta a aplicação do mesmo.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial deste acordo pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo de 15 dias realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Princípio geral

As condições de admissão, a duração do período experimental e as ações de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;

b) Maior aptidão para o exercício da função.

Cláusula 6.^a

Preenchimentos de postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho pode ser feito por recrutamento interno ou por recurso a novas admissões.

2- Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores, desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de seleção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

Cláusula 7.^a

Exames

No ato de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de seleção.

Cláusula 8.^a

Condições de trabalho

No ato de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 9.^a

Contratos de formação

A empresa pode celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmam aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 10.^a

1- A empresa deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou equiparados, nomeadamente facilitando-lhes a frequência das aulas e preparação de exames, nos termos legalmente estabelecidos.

2- A empresa deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar, por sua iniciativa ou com a colaboração de organismos oficiais, cursos de formação técnica para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

Cláusula 10.^a-A

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 11.^a

Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo I.

Cláusula 12.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

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

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança ou para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 14.^a

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração de acordo escrito entre ambas as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido na sua categoria profissional, designadamente progressões e aumentos salariais aplicados às diversas matérias pecuniárias.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1- O trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

- h)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a)* Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c)* Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
- d)* Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;
- f)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i)* Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k)* Manter permanentemente atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- l)* Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- m)* Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- n)* Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação;
- o)* Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou 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 expressamente previstos na lei;
 - e) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
 - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
 - g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;
 - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

Cláusula 18.^a

Transporte

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

1- A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 20.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

- 5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.^a

- 1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 22.^a

Tomada de refeição

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e/ou refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 23.^a

Repouso

- 1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.
- 2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (*RH*).
- 3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 engloba todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 25.^a

Trabalho extraordinário

- 1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
- 3- O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.
- 4- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excecionais.
- 5- O trabalho extraordinário para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho não pode ultrapassar o limite de 150 horas.
- 6- As horas extraordinárias são pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.
- 7- Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador tem direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da *RH*.

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

- 1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0h00, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade.

Cláusula 27.^a

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, não podendo implicar custos adicionais para a empresa, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

3- No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da *RH*, acrescido de 100 %.

4- (*Eliminado.*)

5- (*Eliminado.*)

6- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

7- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 28.^a

Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos números 1 a 5, inclusive, da cláusula 27.^a

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado obrigatório, será concedido um dia de descanso compensatório.

4- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

5- Para os efeitos previstos no número 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

Retribuição

A retribuição base mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo III.

Cláusula 30.^a

Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

a) *Retribuição mensal (RM)* - A retribuição mensal compreende a remuneração base efetivamente recebida, as diuturnidades e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias

auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

b) Retribuição diária (*RD*) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) Retribuição/hora (*RH*) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

em que *HS* = número de horas do período normal de trabalho semanal;

d) O prémio de assiduidade previsto na cláusula 34.^a não é considerado para efeitos de determinação do valor da retribuição diária nem da retribuição/hora.

Cláusula 31.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.

3- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição mensal.

4- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excecionais:

a) As faltas dadas pelos membros das organizações representativas dos trabalhadores para desempenho das suas funções, até ao limite dos respetivos créditos legais;

b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respetivos créditos legais;

c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;

d) O não efetivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia;

e) Ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício.

3- Sempre que um trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar para além do respetivo período normal de trabalho diário, terá direito a mais um subsídio de refeição.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal definida na cláusula 30.^a

2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 34.^a

Prémio de assiduidade

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.^a

Cláusula 35.^a

Complemento do subsídio de doença

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela Segurança Social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 30.^a

Cláusula 35.^a-A

Subsídio por morte

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Férias, feriados e faltas

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicam-se as disposições legais em vigor, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis.

4- A partir de 1 de janeiro de 2023, os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

5- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão também observados o feriado municipal de Lisboa ou do Barreiro, consoante o estabelecimento a que o trabalhador esteja afeto, e o dia de Carnaval.

6- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

7-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

8- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

9- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto das cláusulas deste acordo.

Cláusula 38.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 39.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 40.^a

Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Atividade sindical

Cláusula 41.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO X

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 42.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

- a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;
- b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;
- c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;
- d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;
- e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 43.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

1- Descritivo funcional:

- a) Técnico superior é o trabalhador que exerce funções cujo desempenho exija habilitações académicas

ao nível do ensino superior, designadamente o desenvolvimento, consoante a área da empresa em que esteja integrado, de funções orientadas para a consultoria e análise estratégica, conceção e estudo, avaliação, gestão e coordenação de recursos e de processos de média ou elevada complexidade.

b) Níveis salariais:

Nível salarial	Designação
12	Técnico T12
11	Técnico T11
10	Técnico T10
9	Técnico T9
8	Técnico T8
7	Técnico T7
6	Técnico T6
5	Técnico T5
4	Técnico T4
3	Técnico T3
2	Técnico T2
1	Técnico T1

2- Acessos:

O acesso à categoria profissional de técnico superior, quando o trabalhador reúna as condições necessárias para o desempenho da função, ocorre:

- Por deliberação do conselho de administração, no âmbito de processo de recrutamento interno;
- Por deliberação do conselho de administração, após exercício temporário de funções de técnico superior ou cargo de direção ou chefia por período superior a 6 meses;
- Com a celebração de contrato de trabalho, tratando-se de recrutamento externo.

3- Nível salarial de integração:

a) A integração na carreira de técnico superior, no momento do respetivo acesso, será feita, em regra:

- Para os trabalhadores detentores de bacharelato, no nível 1;
- Para os trabalhadores detentores de licenciatura, no nível 4.

a) Quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e ou relevante competência técnica, a integração será feita em nível a fixar pelo conselho de administração.

4- Norma transitória:

Os trabalhadores que, quando da entrada em vigor do presente AE, detenham a categoria profissional de técnico superior, ou que, devido ao exercício temporário de funções de técnico superior acedam à categoria, serão enquadrados no nível correspondente à respetiva retribuição base na tabela salarial constante do anexo III, sem que haja progressão imediata.

Quando a respetiva retribuição base não tiver correspondência na tabela salarial constante do anexo III, o trabalhador será integrado no nível inferior mais próximo, sem prejuízo de manter a retribuição base que vinha auferindo até que reúna as condições para a progressão para o nível seguinte.

5- Progressão profissional:

a) A progressão profissional para o nível seguinte da carreira de técnico superior ocorre quando:

I) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 9 pontos nos níveis 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7;

II) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 12 pontos nos níveis 8, 9, 10 e 11.

b) A atribuição de pontos, em cada ano civil, obedece às seguintes regras:

I) Avaliação global positiva correspondente a 4: 3 pontos;

II) Avaliação global positiva correspondente a 3: 2,5 pontos;

III) Avaliação global positiva correspondente a 2: 2 pontos.

a) Poderá, ainda, haver progressão profissional com o reconhecimento de mérito excecional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas, mediante proposta da respetiva hierarquia direta.

ANEXO II

O Sistema de Gestão do Desempenho - SGD

1- O SGD compreende duas dimensões:

I) «Competências comportamentais»;

II) «Competências técnicas».

Ambas essenciais para a obtenção dos resultados pretendidos na avaliação global do trabalhador.

2- Seleção de competências:

São consideradas três competências comportamentais e três competências técnicas, priorizando as mais relevantes para a atividade do técnico superior:

a) Competências comportamentais:

Focalização nas soluções;

Orientação para a qualidade;

Auto-desenvolvimento.

b) Competências técnico-funcionais:

Capacidade técnica;

Análise e resolução de problemas;

Planeamento e organização.

3- Avaliador:

O superior hierárquico imediato do técnico superior será responsável pela avaliação.

4- Avaliação das competências:

a) A ponderação de cada competência, é atribuída pelo superior hierárquico imediato, consoante a respetiva importância para o desempenho da função, de modo a que o resultado da avaliação global das competências comportamentais e técnicas corresponda, separadamente, à soma ponderada das diferentes competências, sendo que o total da percentagem das ponderações, de cada grupo de competências, seja igual a «100 %»:

b)

Competências comportamentais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Focalização nas soluções	35 %
2	Orientação para a qualidade	35 %
3	Auto-desenvolvimento	30 %
		100 %
Competências técnico-funcionais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Capacidade técnica	35 %
2	Análise e resolução de problemas	35 %
3	Planeamento e organização	30 %
		100 %

c) Para cada competência existem 4 (quatro) níveis de proficiência. Os níveis de proficiência traduzem a evolução de comportamentos e atitudes, em contexto de trabalho, associados a cada competência, sendo estes crescentes e cumulativos. Assim, o posicionamento face aos indicadores comportamentais permite avaliar o grau de desenvolvimento de cada competência de acordo com uma escala nominal, de 1 (um) a 4 (quatro), sendo 1 o grau mínimo e o 4 o grau máximo.

Exemplo (incompleto) de descrição de uma competência e respetivos níveis de proficiência:

Designação da competência	Descrição da competência	Níveis de proficiência			
		1	2	3	4
Focalização nas soluções	Procurar criativamente soluções de valor mútuo para a empresa e para o cliente procura constantemente por aplicar as melhores práticas e assumir as soluções como suas	Desempenho inferior ao preconizado para o nível 2	Aplica as práticas estabelecidas	Melhora aplicação das soluções	Inova na oferta de soluções

d) A matriz de competências identificadas como críticas no SGD pode ser alterada caso o trabalhador já possua o nível de proficiência desejado nessas competências. Poderão ser identificadas outras competências a desenvolver que também como críticas para o perfil funcional.

5- Nível de desenvolvimento (pretendido):

Em formulário próprio deverá ser indicado qual o nível de proficiência atual e qual o nível pretendido alcançar no final do período da avaliação global.

6- Ações de desenvolvimento:

Em formulário próprio e por cada competência selecionada, deverá(ão) ser indicada(s) a(s) ação(ões) de desenvolvimento para alcançar o nível de proficiência pretendido (no mínimo, uma ação por competência). Este processo deverá ser em concordância com o trabalhador.

7- Avaliação global:

a) A avaliação global traduz o valor global do desempenho do trabalhador, que é determinado pelos resultados obtidos nas duas dimensões: Competências comportamentais e competências técnicas;

b) Cada dimensão é avaliada de acordo com um coeficiente de ponderação, que representa o seu peso relativo na avaliação global do desempenho;

c)

Competências comportamentais 55 %;

Competências técnicas 45 %;

d) O apuramento da avaliação global do desempenho é efetuado da seguinte forma:

$$\text{Avaliação global do desempenho} = RAO \times POQ + RAC \times PCC + RAT \times PCT$$

RAO = Resultado da avaliação dos objetivos.

POQ = Ponderação dos objetivos.

RAC = Resultado da avaliação das competências comportamentais.

PCC = Ponderação das competências comportamentais.

RAT = Resultado da avaliação das competências técnicas.

PCT = Ponderação das competências técnicas.

e) A avaliação é considerada positiva quando a soma do score das competências comportamentais com o score das competências técnicas atingir 2.

8- Âmbito pessoal da avaliação:

Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de 6 (seis) meses de exercício.

9- Âmbito temporal da avaliação:

a) Como regra, o período a que respeita a avaliação é de 1 ano civil;

b) Poderá ser inferior nos seguintes casos:

i) Admissão durante o ano - Desde que a prestação de trabalho tenha sido superior a 6 meses, quer seja contrato de trabalho a termo certo ou incerto ou por tempo indeterminado, deverá proceder-se à avaliação, com as necessárias adaptações;

ii) Transferência de área - Nestes casos, a avaliação é efetuada conjuntamente pela chefia anterior e pela atual; na ausência de acordo entre as duas chefias, prevalece a avaliação da chefia atual que será também responsável pela condução da entrevista de avaliação;

iii) Mudança de chefia - Nestas situações deve procurar-se obter uma avaliação conjunta; em caso de manifesta impossibilidade (por exemplo, saída da chefia inicial da TTSL), a chefia atual assegurará a avaliação, recorrendo à informação que considerar pertinente.

10- Momento da avaliação:

a) Para que seja eficaz, o processo de avaliação deve assumir um carácter de continuidade ao longo do tempo: na verdade, o relacionamento entre o superior hierárquico imediato e o trabalhador ocorre no dia a dia e um acompanhamento atento da atividade desenvolvida é uma condição indispensável ao correto exercício da liderança;

b) Porém, sendo certo que desse acompanhamento contínuo é de esperar que decorram vários momentos avaliativos e de «feedback» mais ou menos informais, importa formalizar um momento apropriado para um balanço global da atividade desenvolvida.

11- Desempenho de cargos de direção ou chefia em regime de comissão de serviço:

Quando o trabalhador se encontrar no desempenho de cargo de direção ou chefia durante pelo menos 6 meses no ano a que respeita a avaliação ser-lhe-á atribuída a avaliação correspondente a 4.

Os pontos obtidos pelo trabalhador enquanto se encontrar no desempenho de cargos de direção ou chefia são considerados para a progressão na respetiva carreira profissional enquanto técnico superior.

12- Do resultado obtido na avaliação do desempenho anual cabe recurso hierárquico.

13- O processo de determinação do valor global individual é descrito na sua totalidade no Manual Técnico do Sistema de Gestão do Desempenho da TTSL.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 4.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Fausto Rodrigues Marques, na qualidade de mandatário.

Rodolfo Frederico Beja de Lima Knapic, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 66/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 27.^a, 28.^a, 32.^a, 34.^a, 36.^a e anexo III do acordo de empresa celebrado entre SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 27.^a**Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, não podendo implicar custos adicionais para a empresa, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3- (...)

4- (*Eliminado.*)5- (*Eliminado.*)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 28.^a**Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto**

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- (...)

2- (...)

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado obrigatório, será concedido um dia de descanso compensatório.

4- (...)

5- Para os efeitos previstos no número 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem

lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) Ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício.
- 3- (...)

Cláusula 34.^a

Prémio de assiduidade

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.^a

Cláusula 36.^a

Férias, feriados e faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- A partir de 1 de janeiro de 2023, os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.
- 5- (*Anterior número 4.*)
- 6- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.
- 7-
 - a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;
 - b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.
- 8- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.
- 9- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €

9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 4.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, com a categoria de técnico superior, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O exercício de cargos de direção e chefia em regime de comissão de serviço por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa não afasta a aplicação do mesmo.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial deste acordo pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo de 15 dias realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Princípio geral

As condições de admissão, a duração do período experimental e as ações de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- b) Maior aptidão para o exercício da função.

Cláusula 6.^a

Preenchimentos de postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho pode ser feito por recrutamento interno ou por recurso a novas admissões.

2- Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores, desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de seleção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

Cláusula 7.^a

Exames

No ato de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de seleção.

Cláusula 8.^a

Condições de trabalho

No ato de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 9.^a

Contratos de formação

A empresa pode celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmam aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 10.^a

1- A empresa deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou equiparados, nomeadamente facilitando-lhes a frequência das aulas e preparação de exames, nos termos legalmente estabelecidos.

2- A empresa deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar, por sua iniciativa ou com a colaboração de organismos oficiais, cursos de formação técnica para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

Cláusula 10.^a-A

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 11.^a

Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo I.

Cláusula 12.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

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

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança ou para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 14.^a

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração de acordo escrito entre ambas as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido na sua categoria profissional, designadamente progressões e aumentos salariais aplicados às diversas matérias pecuniárias.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1- O trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

- h)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- l)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a)* Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c)* Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
- d)* Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;
- f)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i)* Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l)* Manter permanentemente atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- m)* Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- n)* Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- o)* Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação;
- p)* Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou 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 expressamente previstos na lei;
- e) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
- g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

Cláusula 18.^a

Transporte

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

1- A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 20.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

- 5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.^a

- 1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 22.^a

Tomada de refeição

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e/ou refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 23.^a

Repouso

- 1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.
- 2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (*RH*).
- 3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 engloba todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 25.^a

Trabalho extraordinário

- 1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
- 3- O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.
- 4- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excecionais.
- 5- O trabalho extraordinário para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho não pode ultrapassar o limite de 150 horas.
- 6- As horas extraordinárias são pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.
- 7- Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador tem direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da *RH*.

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

- 1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0h00, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade.

Cláusula 27.^a

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, não podendo implicar custos adicionais para a empresa, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

3- No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da *RH*, acrescido de 100 %.

4- (*Eliminado.*)

5- (*Eliminado.*)

6- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

7- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 28.^a

Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos números 1 a 5, inclusive, da cláusula 27.^a

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado obrigatório, será concedido um dia de descanso compensatório.

4- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

5- Para os efeitos previstos no número 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

Retribuição

A retribuição base mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo III.

Cláusula 30.^a

Definições

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

a) *Retribuição mensal (RM)* - A retribuição mensal compreende a remuneração base efetivamente recebida, as diuturnidades e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias

auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

b) Retribuição diária (*RD*) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) Retribuição/hora (*RH*) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

em que *HS* = número de horas do período normal de trabalho semanal;

d) O prémio de assiduidade previsto na cláusula 34.^a não é considerado para efeitos de determinação do valor da retribuição diária nem da retribuição/hora.

Cláusula 31.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.

3- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição mensal.

5- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excecionais:

a) As faltas dadas pelos membros das organizações representativas dos trabalhadores para desempenho das suas funções, até ao limite dos respetivos créditos legais;

b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respetivos créditos legais;

c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;

d) O não efetivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia;

e) Ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício.

3- Sempre que um trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar para além do respetivo período normal de trabalho diário, terá direito a mais um subsídio de refeição.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal definida na cláusula 30.^a

2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 34.^a

Prémio de assiduidade

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.^a

Cláusula 35.^a

Complemento do subsídio de doença

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela Segurança Social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 30.^a

Cláusula 35.^a-A

Subsídio por morte

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Férias, feriados e faltas

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicam-se as disposições legais em vigor, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis.

4- A partir de 1 de janeiro de 2023, os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

5- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão também observados o feriado municipal de Lisboa ou do Barreiro, consoante o estabelecimento a que o trabalhador esteja afeto, e o dia de Carnaval.

6- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

7-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

8- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

9- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto das cláusulas deste acordo.

Cláusula 38.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 39.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 40.^a

Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Atividade sindical

Cláusula 41.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO X

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 42.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 43.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

1- Descritivo funcional:

a) Técnico superior é o trabalhador que exerce funções cujo desempenho exija habilitações académicas

ao nível do ensino superior, designadamente o desenvolvimento, consoante a área da empresa em que esteja integrado, de funções orientadas para a consultoria e análise estratégica, conceção e estudo, avaliação, gestão e coordenação de recursos e de processos de média ou elevada complexidade.

b) Níveis salariais:

Nível salarial	Designação
12	Técnico T12
11	Técnico T11
10	Técnico T10
9	Técnico T9
8	Técnico T8
7	Técnico T7
6	Técnico T6
5	Técnico T5
4	Técnico T4
3	Técnico T3
2	Técnico T2
1	Técnico T1

2- Acessos:

O acesso à categoria profissional de técnico superior, quando o trabalhador reúna as condições necessárias para o desempenho da função, ocorre:

- Por deliberação do conselho de administração, no âmbito de processo de recrutamento interno;
- Por deliberação do conselho de administração, após exercício temporário de funções de técnico superior ou cargo de direção ou chefia por período superior a 6 meses;
- Com a celebração de contrato de trabalho, tratando-se de recrutamento externo.

3- Nível salarial de integração:

a) A integração na carreira de técnico superior, no momento do respetivo acesso, será feita, em regra:

- Para os trabalhadores detentores de bacharelato, no nível 1;
- Para os trabalhadores detentores de licenciatura, no nível 4.

b) Quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e ou relevante competência técnica, a integração será feita em nível a fixar pelo conselho de administração.

4- Norma transitória:

Os trabalhadores que, quando da entrada em vigor do presente AE, detenham a categoria profissional de técnico superior, ou que, devido ao exercício temporário de funções de técnico superior acedam à categoria, serão enquadrados no nível correspondente à respetiva retribuição base na tabela salarial constante do anexo III, sem que haja progressão imediata.

Quando a respetiva retribuição base não tiver correspondência na tabela salarial constante do anexo III, o trabalhador será integrado no nível inferior mais próximo, sem prejuízo de manter a retribuição base que vinha auferindo até que reúna as condições para a progressão para o nível seguinte.

5- Progressão profissional:

a) A progressão profissional para o nível seguinte da carreira de técnico superior ocorre quando:

I) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 9 pontos nos níveis 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7;

II) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 12 pontos nos níveis 8, 9, 10 e 11.

b) A atribuição de pontos, em cada ano civil, obedece às seguintes regras:

I) Avaliação global positiva correspondente a 4: 3 pontos;

- II) Avaliação global positiva correspondente a 3: 2,5 pontos;
 III) Avaliação global positiva correspondente a 2: 2 pontos.
 c) Poderá, ainda, haver progressão profissional com o reconhecimento de mérito excecional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas, mediante proposta da respetiva hierarquia direta.

ANEXO II

O Sistema de Gestão do Desempenho - SGD

1- O SGD compreende duas dimensões:

I) «Competências comportamentais»;

II) «Competências técnicas».

Ambas essenciais para a obtenção dos resultados pretendidos na avaliação global do trabalhador.

2- Seleção de competências:

São consideradas três competências comportamentais e três competências técnicas, priorizando as mais relevantes para a atividade do técnico superior:

a) Competências comportamentais:

Focalização nas soluções;

Orientação para a qualidade;

Auto-desenvolvimento.

b) Competências técnico-funcionais:

Capacidade técnica;

Análise e resolução de problemas;

Planeamento e organização.

3- Avaliador:

O superior hierárquico imediato do técnico superior será responsável pela avaliação.

4- Avaliação das competências:

a) A ponderação de cada competência, é atribuída pelo superior hierárquico imediato, consoante a respetiva importância para o desempenho da função, de modo a que o resultado da avaliação global das competências comportamentais e técnicas corresponda, separadamente, à soma ponderada das diferentes competências, sendo que o total da percentagem das ponderações, de cada grupo de competências, seja igual a «100 %»:

b)

Competências comportamentais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Focalização nas soluções	35 %
2	Orientação para a qualidade	35 %
3	Auto-desenvolvimento	30 %
		100 %
Competências técnico-funcionais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Capacidade técnica	35 %
2	Análise e resolução de problemas	35 %
3	Planeamento e organização	30 %
		100 %

c) Para cada competência existem 4 (quatro) níveis de proficiência. Os níveis de proficiência traduzem a evolução de comportamentos e atitudes, em contexto de trabalho, associados a cada competência, sendo estes crescentes e cumulativos. Assim, o posicionamento face aos indicadores comportamentais permite avaliar o grau de desenvolvimento de cada competência de acordo com uma escala nominal, de 1 (um) a 4 (quatro), sendo 1 o grau mínimo e o 4 o grau máximo.

Exemplo (incompleto) de descrição de uma competência e respetivos níveis de proficiência:

Designação da competência	Descrição da competência	Níveis de proficiência			
		1	2	3	4
Focalização nas soluções	Procurar criativamente soluções de valor mútuo para a empresa e para o cliente procura constantemente por aplicar as melhores práticas e assumir as soluções como suas	Desempenho inferior ao preconizado para o nível 2	Aplica as práticas estabelecidas	Melhora aplicação das soluções	Inova na oferta de soluções

d) A matriz de competências identificadas como críticas no SGD pode ser alterada caso o trabalhador já possua o nível de proficiência desejado nessas competências. Poderão ser identificadas outras competências a desenvolver que também como críticas para o perfil funcional.

5- Nível de desenvolvimento (pretendido):

Em formulário próprio deverá ser indicado qual o nível de proficiência atual e qual o nível pretendido alcançar no final do período da avaliação global.

6- Ações de desenvolvimento:

Em formulário próprio e por cada competência selecionada, deverá(ão) ser indicada(s) a(s) ação(ões) de desenvolvimento para alcançar o nível de proficiência pretendido (no mínimo, uma ação por competência). Este processo deverá ser em concordância com o trabalhador.

7- Avaliação global:

a) A avaliação global traduz o valor global do desempenho do trabalhador, que é determinado pelos resultados obtidos nas duas dimensões: competências comportamentais e competências técnicas;

b) Cada dimensão é avaliada de acordo com um coeficiente de ponderação, que representa o seu peso relativo na avaliação global do desempenho;

c)

Competências comportamentais 55 %;

Competências técnicas 45 %;

d) O apuramento da avaliação global do desempenho é efetuado da seguinte forma:

$$\text{Avaliação global do desempenho} = RAO \times POQ + RAC \times PCC + RAT \times PCT$$

RAO = Resultado da avaliação dos objetivos.

POQ = Ponderação dos objetivos.

RAC = Resultado da avaliação das competências comportamentais.

PCC = Ponderação das competências comportamentais.

RAT = Resultado da avaliação das competências técnicas.

PCT = Ponderação das competências técnicas.

e) A avaliação é considerada positiva quando a soma do score das competências comportamentais com o score das competências técnicas atingir 2.

8- Âmbito pessoal da avaliação:

Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de 6 (seis) meses de exercício.

9- Âmbito temporal da avaliação:

a) Como regra, o período a que respeita a avaliação é de 1 ano civil;

b) Poderá ser inferior nos seguintes casos:

i) Admissão durante o ano - Desde que a prestação de trabalho tenha sido superior a 6 meses, quer seja contrato de trabalho a termo certo ou incerto ou por tempo indeterminado, deverá proceder-se à avaliação, com as necessárias adaptações;

ii) Transferência de área - Nestes casos, a avaliação é efetuada conjuntamente pela chefia anterior e pela atual; na ausência de acordo entre as duas chefias, prevalece a avaliação da chefia atual que será também responsável pela condução da entrevista de avaliação;

iii) Mudança de chefia - Nestas situações deve procurar-se obter uma avaliação conjunta; em caso de manifesta impossibilidade (por exemplo, saída da chefia inicial da TTSL), a chefia atual assegurará a avaliação, recorrendo à informação que considerar pertinente.

10- Momento da avaliação:

a) Para que seja eficaz, o processo de avaliação deve assumir um carácter de continuidade ao longo do tempo: na verdade, o relacionamento entre o superior hierárquico imediato e o trabalhador ocorre no dia a dia e um acompanhamento atento da atividade desenvolvida é uma condição indispensável ao correto exercício da liderança;

b) Porém, sendo certo que desse acompanhamento contínuo é de esperar que decorram vários momentos avaliativos e de «feedback» mais ou menos informais, importa formalizar um momento apropriado para um balanço global da atividade desenvolvida.

11- Desempenho de cargos de direção ou chefia em regime de comissão de serviço:

Quando o trabalhador se encontrar no desempenho de cargo de direção ou chefia durante pelo menos 6 meses no ano a que respeita a avaliação ser-lhe-á atribuída a avaliação correspondente a 4.

Os pontos obtidos pelo trabalhador enquanto se encontrar no desempenho de cargos de direção ou chefia são considerados para a progressão na respetiva carreira profissional enquanto técnico superior.

12- Do resultado obtido na avaliação do desempenho anual cabe recurso hierárquico.

13- O processo de determinação do valor global individual é descrito na sua totalidade no Manual Técnico do Sistema de Gestão do Desempenho da TTSL.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 4.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 72/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 27.^a, 28.^a, 32.^a, 34.^a, 36.^a e anexo III do acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA/"Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 27.^a**Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, não podendo implicar custos adicionais para a empresa, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3- (...)

4- (*Eliminado.*)5- (*Eliminado.*)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 28.^a**Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto**

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- (...)

2- (...)

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado obrigatório, será concedido um dia de descanso compensatório.

4- (...)

5- Para os efeitos previstos no número 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

- 1- (...)
 - 2- (...)
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) Ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício.
- 3- (...)

Cláusula 34.^a

Prémio de assiduidade

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.^a

Cláusula 36.^a

Férias, feriados e faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- A partir de 1 de janeiro de 2023, os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.
- 5- (*Anterior número 4.*)
- 6- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.
- 7-
 - a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;
 - b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.
- 8- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.
- 9- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €

10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 4.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de membro da direção.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de membro da direção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, com a categoria de técnico superior, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O exercício de cargos de direção e chefia em regime de comissão de serviço por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa não afasta a aplicação do mesmo.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial deste acordo pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo de 15 dias realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Princípio geral

As condições de admissão, a duração do período experimental e as ações de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- b) Maior aptidão para o exercício da função.

Cláusula 6.^a

Preenchimentos de postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho pode ser feito por recrutamento interno ou por recurso a novas admissões.

2- Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores, desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de seleção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

Cláusula 7.^a

Exames

No ato de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de seleção.

Cláusula 8.^a

Condições de trabalho

No ato de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual

conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 9.^a

Contratos de formação

A empresa pode celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmam aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 10.^a

1- A empresa deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou equiparados, nomeadamente facilitando-lhes a frequência das aulas e preparação de exames, nos termos legalmente estabelecidos.

2- A empresa deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar, por sua iniciativa ou com a colaboração de organismos oficiais, cursos de formação técnica para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

Cláusula 10.^a-A

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 11.^a

Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo I.

Cláusula 12.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

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

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança ou para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 14.^a

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração de acordo escrito entre ambas as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido na sua categoria profissional, designadamente progressões e aumentos salariais aplicados às diversas matérias pecuniárias.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1- O trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

- j)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- l)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a)* Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c)* Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
- d)* Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;
- f)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i)* Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l)* Manter permanentemente atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- m)* Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- n)* Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- o)* Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação;
- p)* Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou 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 expressamente previstos na lei;
- e) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
- g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

Cláusula 18.^a

Transporte

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

1- A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 20.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

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

6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.^a

- 1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 22.^a

Tomada de refeição

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e/ou refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 23.^a

Repouso

- 1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.
- 2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (*RH*).
- 3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 engloba todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 25.^a

Trabalho extraordinário

- 1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
- 3- O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.
- 4- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excecionais.
- 5- O trabalho extraordinário para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho não pode ultrapassar o limite de 150 horas.
- 6- As horas extraordinárias são pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.
- 7- Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador tem direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da *RH*.

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

- 1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais devem ser gozados conjuntamente.
- 2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0h00, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade.

Cláusula 27.^a**Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, não podendo implicar custos adicionais para a empresa, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (*RD*) nos dias de descanso trabalhados.

3- No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da *RH*, acrescido de 100 %.

4- (*Eliminado.*)

5- (*Eliminado.*)

6- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

7- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 28.^a**Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto**

(Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2022)

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos números 1 a 5, inclusive, da cláusula 27.^a

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado obrigatório, será concedido um dia de descanso compensatório.

4- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

5- Para os efeitos previstos no número 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 29.^a**Retribuição**

A retribuição base mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo III.

Cláusula 30.^a**Definições**

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

a) *Retribuição mensal (RM)* - A retribuição mensal compreende a remuneração base efetivamente recebida, as diuturnidades e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

b) Retribuição diária (*RD*) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) Retribuição/hora (*RH*) - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

em que *HS* = número de horas do período normal de trabalho semanal;

d) O prémio de assiduidade previsto na cláusula 34.^a não é considerado para efeitos de determinação do valor da retribuição diária nem da retribuição/hora.

Cláusula 31.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.

3- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição mensal.

5- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excecionais:

a) As faltas dadas pelos membros das organizações representativas dos trabalhadores para desempenho das suas funções, até ao limite dos respetivos créditos legais;

b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respetivos créditos legais;

c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;

d) O não efetivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia;

e) Ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício.

3- Sempre que um trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar para além do respetivo período normal de trabalho diário, terá direito a mais um subsídio de refeição.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal definida na cláusula 30.^a

2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 34.^a

Prémio de assiduidade

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 34.^a

Cláusula 35.^a

Complemento do subsídio de doença

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela Segurança Social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 30.^a

Cláusula 35.^a-A

Subsídio por morte

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Férias, feriados e faltas

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicam-se as disposições legais em vigor, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis.

4- A partir de 1 de janeiro de 2023, os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

5- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão também observados o feriado municipal de Lisboa ou do Barreiro, consoante o estabelecimento a que o trabalhador esteja afeto, e o dia de Carnaval.

6- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

7-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

8- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

9- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto das cláusulas deste acordo.

Cláusula 38.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 39.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 40.^a

Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Atividade sindical

Cláusula 41.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO X

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 42.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

- a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;
- b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;
- c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;
- d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;
- e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 43.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

1- Descritivo funcional:

a) Técnico superior é o trabalhador que exerce funções cujo desempenho exija habilitações académicas ao nível do ensino superior, designadamente o desenvolvimento, consoante a área da empresa em que esteja integrado, de funções orientadas para a consultoria e análise estratégica, conceção e estudo, avaliação, gestão

e coordenação de recursos e de processos de média ou elevada complexidade.

b) Níveis salariais:

Nível salarial	Designação
12	Técnico T12
11	Técnico T11
10	Técnico T10
9	Técnico T9
8	Técnico T8
7	Técnico T7
6	Técnico T6
5	Técnico T5
4	Técnico T4
3	Técnico T3
2	Técnico T2
1	Técnico T1

2- Acessos:

O acesso à categoria profissional de técnico superior, quando o trabalhador reúna as condições necessárias para o desempenho da função, ocorre:

- Por deliberação do conselho de administração, no âmbito de processo de recrutamento interno;
- Por deliberação do conselho de administração, após exercício temporário de funções de técnico superior ou cargo de direção ou chefia por período superior a 6 meses;
- Com a celebração de contrato de trabalho, tratando-se de recrutamento externo.

3- Nível salarial de integração:

a) A integração na carreira de técnico superior, no momento do respetivo acesso, será feita, em regra:

- Para os trabalhadores detentores de bacharelato, no nível 1;
- Para os trabalhadores detentores de licenciatura, no nível 4.

a) Quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e ou relevante competência técnica, a integração será feita em nível a fixar pelo conselho de administração.

4- Norma transitória:

Os trabalhadores que, quando da entrada em vigor do presente AE, detenham a categoria profissional de técnico superior, ou que, devido ao exercício temporário de funções de técnico superior acedam à categoria, serão enquadrados no nível correspondente à respetiva retribuição base na tabela salarial constante do anexo III, sem que haja progressão imediata.

Quando a respetiva retribuição base não tiver correspondência na tabela salarial constante do anexo III, o trabalhador será integrado no nível inferior mais próximo, sem prejuízo de manter a retribuição base que vinha auferindo até que reúna as condições para a progressão para o nível seguinte.

5- Progressão profissional:

a) A progressão profissional para o nível seguinte da carreira de técnico superior ocorre quando:

I) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 9 pontos nos níveis 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7;

II) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 12 pontos nos níveis 8, 9, 10 e 11.

a) A atribuição de pontos, em cada ano civil, obedece às seguintes regras:

- I) Avaliação global positiva correspondente a 4: 3 pontos;
- II) Avaliação global positiva correspondente a 3: 2,5 pontos;
- III) Avaliação global positiva correspondente a 2: 2 pontos.

b) Poderá, ainda, haver progressão profissional com o reconhecimento de mérito excecional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas, mediante proposta da respetiva hierarquia direta.

ANEXO II

O Sistema de Gestão do Desempenho - SGD

1- O SGD compreende duas dimensões:

I) «Competências comportamentais»;

II) «Competências técnicas».

Ambas essenciais para a obtenção dos resultados pretendidos na avaliação global do trabalhador.

2- Seleção de competências:

São consideradas três competências comportamentais e três competências técnicas, priorizando as mais relevantes para a atividade do técnico superior:

a) Competências comportamentais:

Focalização nas soluções;

Orientação para a qualidade;

Auto-desenvolvimento.

b) Competências técnico-funcionais:

Capacidade técnica;

Análise e resolução de problemas;

Planeamento e organização.

3- Avaliador:

O superior hierárquico imediato do técnico superior será responsável pela avaliação.

4- Avaliação das competências:

a) A ponderação de cada competência, é atribuída pelo superior hierárquico imediato, consoante a respetiva importância para o desempenho da função, de modo a que o resultado da avaliação global das competências comportamentais e técnicas corresponda, separadamente, à soma ponderada das diferentes competências, sendo que o total da percentagem das ponderações, de cada grupo de competências, seja igual a «100 %»:

b)

Competências comportamentais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Focalização nas soluções	35 %
2	Orientação para a qualidade	35 %
3	Auto-desenvolvimento	30 %
		100 %
Competências técnico-funcionais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Capacidade técnica	35 %
2	Análise e resolução de problemas	35 %
3	Planeamento e organização	30 %
		100 %

c) Para cada competência existem 4 (quatro) níveis de proficiência. Os níveis de proficiência traduzem a evolução de comportamentos e atitudes, em contexto de trabalho, associados a cada competência, sendo estes crescentes e cumulativos. Assim, o posicionamento face aos indicadores comportamentais permite avaliar o grau de desenvolvimento de cada competência de acordo com uma escala nominal, de 1 (um) a 4 (quatro), sendo 1 o grau mínimo e o 4 o grau máximo.

Exemplo (incompleto) de descrição de uma competência e respetivos níveis de proficiência:

Designação da competência	Descrição da competência	Níveis de proficiência			
		1	2	3	4
Focalização nas soluções	Procurar criativamente soluções de valor mútuo para a empresa e para o cliente procura constantemente por aplicar as melhores práticas e assumir as soluções como suas	Desempenho inferior ao preconizado para o nível 2	Aplica as práticas estabelecidas	Melhora aplicação das soluções	Inova na oferta de soluções

d) A matriz de competências identificadas como críticas no SGD pode ser alterada caso o trabalhador já possua o nível de proficiência desejado nessas competências. Poderão ser identificadas outras competências a desenvolver que também como críticas para o perfil funcional.

5- Nível de desenvolvimento (pretendido):

Em formulário próprio deverá ser indicado qual o nível de proficiência atual e qual o nível pretendido alcançar no final do período da avaliação global.

6- Ações de desenvolvimento:

Em formulário próprio e por cada competência selecionada, deverá(ão) ser indicada(s) a(s) ação(ões) de desenvolvimento para alcançar o nível de proficiência pretendido (no mínimo, uma ação por competência). Este processo deverá ser em concordância com o trabalhador.

7- Avaliação global:

a) A avaliação global traduz o valor global do desempenho do trabalhador, que é determinado pelos resultados obtidos nas duas dimensões: Competências comportamentais e competências técnicas;

b) Cada dimensão é avaliada de acordo com um coeficiente de ponderação, que representa o seu peso relativo na avaliação global do desempenho;

c)

Competências comportamentais 55 %;

Competências técnicas 45 %;

d) O apuramento da avaliação global do desempenho é efetuado da seguinte forma:

$$\text{Avaliação global do desempenho} = RAO \times POQ + RAC \times PCC + RAT \times PCT$$

RAO = Resultado da avaliação dos objetivos.

POQ = Ponderação dos objetivos.

RAC = Resultado da avaliação das competências comportamentais.

PCC = Ponderação das competências comportamentais.

RAT = Resultado da avaliação das competências técnicas.

PCT = Ponderação das competências técnicas.

e) A avaliação é considerada positiva quando a soma do score das competências comportamentais com o score das competências técnicas atingir 2.

8- Âmbito pessoal da avaliação:

Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de 6 (seis) meses de exercício.

9- Âmbito temporal da avaliação:

a) Como regra, o período a que respeita a avaliação é de 1 ano civil;

b) Poderá ser inferior nos seguintes casos:

i) Admissão durante o ano - Desde que a prestação de trabalho tenha sido superior a 6 meses, quer seja contrato de trabalho a termo certo ou incerto ou por tempo indeterminado, deverá proceder-se à avaliação, com as necessárias adaptações;

ii) Transferência de área - Nestes casos, a avaliação é efetuada conjuntamente pela chefia anterior e pela atual; na ausência de acordo entre as duas chefias, prevalece a avaliação da chefia atual que será também responsável pela condução da entrevista de avaliação;

iii) Mudança de chefia - Nestas situações deve procurar-se obter uma avaliação conjunta; em caso de manifesta impossibilidade (por exemplo, saída da chefia inicial da TTSL), a chefia atual assegurará a avaliação, recorrendo à informação que considerar pertinente.

10- Momento da avaliação:

a) Para que seja eficaz, o processo de avaliação deve assumir um carácter de continuidade ao longo do tempo: na verdade, o relacionamento entre o superior hierárquico imediato e o trabalhador ocorre no dia a dia e um acompanhamento atento da atividade desenvolvida é uma condição indispensável ao correto exercício da liderança;

b) Porém, sendo certo que desse acompanhamento contínuo é de esperar que decorram vários momentos avaliativos e de «feedback» mais ou menos informais, importa formalizar um momento apropriado para um balanço global da atividade desenvolvida.

11- Desempenho de cargos de direção ou chefia em regime de comissão de serviço:

Quando o trabalhador se encontrar no desempenho de cargo de direção ou chefia durante pelo menos 6 meses no ano a que respeita a avaliação ser-lhe-á atribuída a avaliação correspondente a 4.

Os pontos obtidos pelo trabalhador enquanto se encontrar no desempenho de cargos de direção ou chefia são considerados para a progressão na respetiva carreira profissional enquanto técnico superior.

12- Do resultado obtido na avaliação do desempenho anual cabe recurso hierárquico.

13- O processo de determinação do valor global individual é descrito na sua totalidade no Manual Técnico do Sistema de Gestão do Desempenho da TTSL.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 4.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela SOFLUSA/"Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de membro da direção.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 67/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 32.^a, 34.^a, 38.^a, 44.^a, anexo II e artigo 4.º do anexo III ao acordo de empresa celebrado entre a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 1993, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 32.^a**Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

(Redação em vigor a partir de dia 1 de novembro de 2022)

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, não podendo implicar custos adicionais para a empresa, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3- (...)

4- (*Eliminado.*)5- (*Eliminado.*)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 34.^a**Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto**

(Redação em vigor a partir de dia 1 de novembro de 2022)

1- (...)

2- (...)

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado obrigatório, será concedido um dia de descanso compensatório, nos termos previstos no número 1 da cláusula 32.^a

4- (...)

5- Para os efeitos previstos no número 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) Ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício.

3- (...)

Cláusula 44.^a

Férias, feriados e faltas

(Redação em vigor a partir de dia 1 de janeiro de 2023)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

5- (Anterior número 4.)

6- (Anterior número 5.)

7- (Anterior número 6.)

8- (Anterior número 7.)

9- (Anterior número 8.)

ANEXO II

Tabela salarial

Área funcional

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 502,65 €	1 540,77 €	1 580,03 €	1 620,47 €	1 662,13 €	1 705,04 €	1 749,22 €
	II	Mestre do tráfego local	1 396,12 €	1 431,04 €	1 467,02 €	1 504,07 €	1 542,23 €	1 581,54 €	1 622,03 €
	III	Maquinista prático de 1. ^a classe	1 346,09 €	1 379,51 €	1 413,93 €	1 449,40 €	1 485,92 €	1 523,54 €	1 562,28 €
	IV	Maquinista prático de 2. ^a classe	1 167,17 €	1 195,23 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	1 089,29 €	1 115,01 €	1 141,50 €	1 168,79 €	1 196,89 €	1 225,83 €	1 255,64 €
	VI	Marinheiro de 2. ^a classe do tráfego local	1 011,33 €						
	VII	Ajudante de maquinista	1 001,35 €						
	VIII	Auxiliar de terra	884,72 €	900,87 €	920,63 €	940,98 €	961,95 €	983,12 €	995,70 €

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 372,28 €	1 406,49 €	1 441,73 €	1 478,01 €	1 515,40 €	1 553,90 €	1 593,56 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	1 168,31 €	1 196,40 €	1 225,32 €	1 255,13 €	1 285,82 €	1 317,44 €	1 350,00 €
	III	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €
	IV	Fiscal	1 041,57 €	1 065,86 €	1 090,88 €	1 116,64 €	1 143,18 €	1 170,51 €	1 198,67 €
	V	Agente comercial	948,93 €	970,13 €	983,12 €	1 004,39 €	1 027,56 €	1 051,42 €	1 076,01 €

			A	B	C	D	E	F	G
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 436,41 €	1 472,54 €	1 509,77 €	1 548,10 €	1 587,58 €	1 628,24 €	1 670,13 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 407,12 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 356,03 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 288,59 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 195,92 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 372,28 €	1 406,49 €	1 441,73 €	1 478,01 €	1 515,40 €	1 553,90 €	1 593,56 €
	VII	Assistente administrativo II	1 168,31 €	1 196,40 €	1 225,32 €				
	VIII	Assistente administrativo III	1 041,03 €	1 065,29 €					
	IX	Oficial de reparações	1 070,38 €	1 095,52 €	1 121,43 €	1 148,12 €	1 175,60 €	1 203,91 €	1 233,07 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.

6- (...)

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 138.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela SOFLUSA/"Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Vaz Curado, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Rogério Paulo Arcanjo Cardoso, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este acordo de empresa obriga a SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre Lisboa e o Barreiro, e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos marítimos e outros, das categorias profissionais constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial deste acordo pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo de 15 dias realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Princípio geral

As condições de admissão, a duração do período experimental e as ações de formação a que devem submeter-se os candidatos são as definidas no presente capítulo.

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Idade mínima 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- c) Maior aptidão para o exercício da função.

2- A empresa contactará os sindicatos, no sentido de estes indicarem trabalhadores que se encontrem inscritos nas respectivas escalas de embarque.

Cláusula 6.^a

Preenchimentos de postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho pode ser feito por recrutamento interno ou por recurso a novas admissões.

2- Os trabalhadores da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de postos de trabalho de categorias superiores, desde que preencham todos os requisitos legais e regulamentares para o seu exercício, tendo em igualdade de situação preferência sobre os candidatos externos na ocupação desses postos de trabalho.

3- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de selecção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

Cláusula 7.^a

Cédula marítima

Para as funções marítimas, a empresa obriga-se a admitir somente os trabalhadores portadores da respectiva cédula marítima, devidamente legalizada e com os averbamentos actualizados.

Cláusula 8.^a

Exames

No acto de admissão, os candidatos devem ser submetidos a exames de selecção.

Cláusula 9.^a

Condições de trabalho

No acto de admissão, a empresa entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento do qual conste a categoria profissional, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho e demais condições acordadas.

Cláusula 10.^a

Readmissões

(Eliminada.)

Cláusula 11.^a

Contratos a termo

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

Contratos de formação

A empresa pode celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmam aos formandos a habilitação necessária à sua admissão na empresa.

Cláusula 12.^a-A

1- A empresa deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou equiparados, nomeadamente facilitando-lhes a frequência das aulas e preparação de exames, nos termos legalmente estabelecidos.

2- A empresa deve ainda, sempre que possível:

- a) Fomentar e organizar, por sua iniciativa ou com a colaboração de organismos oficiais, cursos de formação técnica para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;
- b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

Cláusula 12.^a-B

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

As funções e categorias profissionais abrangidas por este acordo são as constantes do anexo I.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- O exercício temporário de funções não compreendidas no objecto do contrato a que corresponda um tratamento mais favorável não confere direito à categoria, a menos que tal situação se prolongue por mais de 18 meses consecutivos e o trabalhador possa ser matriculado com a nova categoria.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1- O trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- l) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 17.^a**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
- d) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- m) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- n) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- o) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação;
- p) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado.

Cláusula 18.^a**Garantias do trabalhador**

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou 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 expressamente previstos na lei;
- e) Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
- g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

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

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

Cláusula 18.^a-A

Transporte

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no activo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

CAPÍTULO IV

Acção disciplinar

Cláusula 19.^a

Poder disciplinar

1- A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 20.^a

Sanções

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido em total conformidade com a legislação aplicável.

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

3- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções disciplinares de:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias.

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

6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 18 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

Cláusula 21.^a

Regulamento disciplinar

(Suprimida.)

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 22.^a

- 1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 23.^a**Fixação do horário de trabalho**

(Eliminada.)

Cláusula 24.^a**Escalas de serviço**

- 1- O horário de trabalho constará de escalas de serviço sempre que assim o exija a natureza da actividade exercida pelos trabalhadores.
- 2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares.
- 3- As escalas de serviço serão fixadas nos locais de trabalho e distribuídas pelos trabalhadores com, pelo menos, 10 dias de antecedência.
- 4- O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de acções de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação da estrutura de descansos semanais do conjunto da mesma.
- 5- Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou de feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.
- 6- Das escalas de serviço, além das horas de início e termo de cada período normal de trabalho, deverão também constar, em relação a cada trabalhador, a atribuição do trabalho previsto.
- 7- Por conveniência de serviço poderão, no entanto, ser previstos nas escalas de serviço períodos sem especificação de serviço, que se consideram para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.
- 8- A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.
- 9- O período de trabalho iniciado depois das 22h00 de sábado é incluído no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte.
- 10- O cômputo do tempo de trabalho mensal termina no último sábado de cada mês.
- 11- *(Eliminado.)*

Cláusula 24.^a-A**Organização de turnos**

- 1- Serão organizados turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho, definido pelas disposições do presente acordo.
- 2- Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.
- 3- Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá efectuar-se mais do que uma mudança de turno por semana.
- 4- Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.
- 5- Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração do repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

Cláusula 25.^a

Tomada de refeição

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e/ou refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Poderão, no entanto, ser organizadas escalas de serviço em que as refeições serão tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, com a duração de 30 minutos, sem interrupção do período de trabalho.

Cláusula 26.^a

Repouso

1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.

2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (*RH*).

3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 engloba todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho nocturno.

Cláusula 27.^a

Reserva

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa sem executar serviço mas aguardando a necessidade de o prestar.

2- Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 29.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

3- O recurso a horas extraordinárias não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

4- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excepcionais, designadamente as motivadas por anomalias na circulação das embarcações.

5- O trabalho extraordinário para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho não pode ultrapassar o limite de 150 horas.

6- As horas extraordinárias são pagas com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição/hora.

7- Por cada hora extraordinária que, em cada mês, ultrapasse o limite de trinta, o trabalhador tem direito, além do pagamento previsto no número anterior, a mais um abono no valor de 25 % da *RH*.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0h00, devendo ser precedido

ou seguido de um ou dois períodos de repouso. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, salvo o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 24.^a-A.

3- As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de oito semanas os descansos, complementar e obrigatório, coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

4- As escalas de serviço e os regimes de turnos podem também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas podem ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior e sejam gozados conjuntamente.

5- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6- Quando por mudança de escala, ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7- Sempre que possível, após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção.

8- A empresa proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar os descansos semanais obrigatórios nos mesmos dias.

Cláusula 31.^a

Alteração da data do descanso semanal

1- Quando o trabalho não permita a concessão do descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto na cláusula 32.^a, números 1 a 7, inclusive.

2- Quando, por conveniência do trabalhador e o serviço o permitir, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 32.^a, número 8, do presente acordo.

Cláusula 32.^a

Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal

(Redação em vigor a partir de dia 1 de novembro de 2022)

1- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, não podendo implicar custos adicionais para a empresa, entrando ainda na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2- Além do disposto no número 1, tem direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária (RD) nos dias de descanso trabalhados.

3- No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da RH, acrescido de 100 %.

4- (Eliminado.)

5- (Eliminado.)

6- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

7- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 33.^a

Trabalho prestado nas primeiras horas do primeiro dia de descanso semanal

1- Só por motivo de acidente, intempérie ou atrasos de circulação o primeiro dia de descanso semanal pode iniciar-se depois das 0h00, tendo, no entanto, de se respeitar o gozo efetivo do repouso mínimo obrigatório.

2- As primeiras duas horas desse trabalho são retribuídas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da RH.

3- Quando esse trabalho ultrapassar o período indicado no número anterior, o trabalhador fica na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, sujeito ao disposto na cláusula 32.^a, números 1 a 6, inclusive.

Cláusula 34.^a**Não concessão de feriados obrigatórios e de tolerâncias de ponto**

(Redação em vigor a partir de dia 1 de novembro de 2022)

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos dias feriados ficarão sujeitos ao disposto nos números 1 a 5, inclusive, da cláusula 32.^a e ao disposto na cláusula 33.^a

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado obrigatório, será concedido um dia de descanso compensatório, nos termos previstos no números 1 da cláusula 32.^a

4- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

5- Para os efeitos previstos no número 4 da presente cláusula, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 35.^a**Retribuição**

A retribuição base mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo II.

Cláusula 36.^a**Definições**

Para efeito do disposto neste acordo de empresa considera-se:

a) *Retribuição mensal (RM)* - A retribuição mensal compreende a remuneração base efetivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal;

b) *Retribuição diária (RD)* - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) *Retribuição/hora (RH)* - O valor determinado segundo a fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

em que *HS* = número de horas do período normal de trabalho semanal;

d) O prémio de assiduidade previsto na cláusula 41.^a não é considerado para efeitos de determinação do valor da retribuição diária nem da retribuição/hora.

Cláusula 37.^a**Diuturnidades**

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

- 2- O valor das diuturnidades é de 26,29 € cada.
- 3- O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição mensal.
- 4- *(Eliminado.)*
- 5- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição, no valor de 9,16 € por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efectivas de trabalho.
- 2- Não implicam a perda de subsídio de refeição as seguintes situações excepcionais:
 - a) As faltas dadas pelos membros das organizações representativas dos trabalhadores para desempenho das suas funções, até ao limite dos respectivos créditos legais;
 - b) As faltas dadas pelos trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico do trabalhador-estudante, até ao limite dos respectivos créditos legais;
 - c) As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, para o exercício das suas funções nos precisos termos e limites da legislação aplicável;
 - d) O não efectivo cumprimento do período completo de trabalho em virtude de acidente de trabalho ocorrido nesse dia;
 - e) Ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício.
- 3- Sempre que um trabalhador preste quatro ou mais horas de serviço para além do respetivo período normal de trabalho diário, terá direito a mais um subsídio de refeição.

Cláusula 38.^a-A

Subsídio de catamaran

(Eliminada.)

Cláusula 39.^a

Subsídio de turno

Redação em vigor até 31 de outubro de 2021:

- 1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 48,55 € para todos os trabalhadores;
- 2- O subsídio de turno integra para todos os efeitos a *RM* do trabalhador;
- 3- O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno;

Redação em vigor a partir de 1 de novembro de 2021:

- 1- Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos e a horários de trabalho que constem de escalas de serviço têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 65,00 € para todos os trabalhadores;
- 2- O subsídio de turno integra para todos os efeitos a *RM* do trabalhador;
- 3- O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, até 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de montante igual ao da remuneração mensal definida na cláusula 36.^a
- 2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.
- 3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 41.^a**Prémio de assiduidade**

Redação em vigor até 30 de setembro de 2021:

1- Os trabalhadores têm direito ao abono de um prémio mensal de 167,99 € por cada mês completo de efectiva prestação de trabalho;

2- O prémio referido no número anterior será reduzido em função do número de dias de faltas verificadas em cada mês, por referência a períodos normais de trabalho, nos termos seguintes:

Uma falta - Prémio mensal de 124,92 €;

Duas faltas - Prémio mensal de 111,99 €;

Três ou mais faltas - Prémio mensal de 5,39 € x o número de dias de prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal dá direito a um abono suplementar de 7,68 €/dia e não conta para efeito de determinação dos dias de trabalho efectivamente prestados;

4- O 2.º e 3.º meses consecutivos de efectiva prestação de trabalho conferem ao trabalhador direito à atribuição de um montante suplementar de, respectivamente, 2,60 € e 5,18 €/mês, que acrescerá ao prémio referido no número 1;

5- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se falta toda e qualquer ausência que corresponda ao período de trabalho a que o trabalhador está vinculado, à excepção de:

a) Ausências dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores até ao número de faltas para o desempenho das suas missões, por força da lei e quando no exercício dessa actividade;

b) Cumprimento de obrigações legais;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta até ao limite de cinco dias consecutivos; até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

d) Um período de trabalho por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina do trabalho;

f) Formação profissional interna ou externa, por indicação da empresa;

g) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante;

h) As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade nos termos do número 9 da presente cláusula;

i) Gozo de férias;

j) Dispensa no dia do aniversário natalício.

6- *(Eliminado.)*

7- *(Eliminado.)*

8- *(Eliminado.)*

9- As licenças, faltas e dispensas relativas à parentalidade não relevam para determinação da efetividade de que depende a atribuição do prémio. Porém, o seu montante é reduzido na proporção das situações de perda de retribuição, em que a Segurança Social suporta o pagamento.

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, são integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 41.^a

Cláusula 41.^a-A**Prémio de assiduidade**

(Suprimida.)

Cláusula 42.^a**Subsídio para guarnecimento de leme**

(Eliminada.)

Cláusula 42.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam efetivamente as funções de venda de títulos de transporte têm direito a um abono diário para falhas no montante de 1,71 € por cada período de trabalho em funções na bilheteira não inferior a quatro horas.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio de doença

Aos trabalhadores por tempo indeterminado ao serviço da empresa são garantidos complementos do subsídio de doença concedido pela Segurança Social de modo que a soma do subsídio e do complemento seja igual à retribuição mensal líquida definida nos termos do disposto na cláusula 36.^a

Cláusula 43.^a-A

Subsídio por morte

(A vigorar a partir do dia 1 de agosto de 2020)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 44.^a

Férias, feriados e faltas

(Redação em vigor a partir de dia 1 de janeiro de 2023)

1- Em matéria de férias, feriados e faltas aplicam-se as disposições legais em vigor, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respectiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis.

4- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

5- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão também observados o feriado municipal de Lisboa ou do Barreiro, consoante o estabelecimento a que o trabalhador esteja afeto, e o dia de Carnaval.

6- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

7- A partir de 1 de janeiro de 2022:

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

8- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

9- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 45.^a**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto das cláusulas deste acordo.

Cláusula 46.^a**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 46.^a-A**Denúncia por iniciativa do trabalhador**

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 46.^a-B**Certificado de trabalho**

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

Cláusula 47.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO X

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa

Os outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

(Eliminada.)

Cláusula 51.^a**Categorias profissionais**

(Eliminada.)

Cláusula 52.^a**Fardamentos**

A empresa custeará e fornecerá fardamento aos trabalhadores que sejam obrigados a utilizá-lo em serviço, em termos a definir pela sua administração.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

Grupo I - Área funcional: Fluviais

1- As categorias profissionais a seguir enumeradas observam as disposições legais que regulamentam esta matéria constantes do RIM e restante legislação complementar:

Mestre do tráfego local;
Maquinista prático de 1.^a classe;
Maquinista prático de 2.^a classe;
Marinheiro do tráfego local;
Ajudante de maquinista;
Marinheiro de 2.^a classe.

2- Definição de funções:

Inspetor - Inspecciona e fiscaliza toda a atividade operacional da empresa, designadamente a bordo dos navios, em conformidade com as normas legais em vigor, e assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verifiquem;

Auxilia a hierarquia na supervisão e execução das tarefas de âmbito operacional da empresa, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais com as autoridades marítimas;

Verifica, informa e participa sobre o aprontamento de navios e actividade e desempenho das tripulações;

Compete ao coordenador do tráfego local a coordenação da atividade dos trabalhadores que desempenham as funções de inspetor.

Mestre do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram em cada momento de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Comandar as embarcações utilizadas no tráfego local;
Chefiar a tripulação;
Orientar o serviço de bordo.

Maquinista prático de 1.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instalações de água doce, água do mar e esgotos;

Orientar e verificar a actividade do pessoal de máquinas, instruindo-o sempre que necessário;

Orientar e colaborar na execução de reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações sob a sua responsabilidade;

A responsabilidade pela limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas ou outros equipamentos e das instalações;

A responsabilidade pela existência de bordo de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas e outros equipamentos.

Maquinista prático de 2.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Preparar, regular e conduzir máquinas propulsoras e auxiliares e demais equipamentos, incluindo instala-

ções de água doce, água do mar e esgoto;

Executar ou colaborar na execução das reparações, beneficiações e experiências de todas as máquinas, aparelhos, tanques e instalações;

Orientar e, quando necessário, providenciar, junto da sua hierarquia directa, no sentido da execução e manutenção da limpeza, lubrificação das máquinas ou outros equipamentos bem como das instalações;

Colaborar na indicação das quantidades e qualidades de combustíveis, lubrificantes e outros materiais necessários;

Zelar pela higiene e segurança da casa das máquinas;

O maquinista prático de 2.^a classe será promovido à 1.^a classe nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Marinheiro do tráfego local - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Estar encarregado da manobra de cabo na largada e da atracação da embarcação;

Proceder à limpeza da embarcação;

Verificar e beneficiar o estado de conservação dos meios de salvamento da embarcação, auxiliando os passageiros na sua utilização, se necessário;

Velar pela segurança e comodidade dos passageiros e procurar garantir a observância das disposições regulamentares e de legislação marítima;

Orientar a arrumação de mercadorias e remessas e ocupar-se da sua vigilância em trânsito;

Colaborar nas operações de docagem, na entrada e saída da embarcação;

Executar trabalhos relativos à arte de marinheiro;

Guarnecer o leme e executar as devidas manobras, sob a orientação do mestre, com ou sem apoio de instrumentos.

Marinheiro de 2.^a classe - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, designadamente as enunciadas para o marinheiro do tráfego local à excepção do guarnecimento do leme;

O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro do tráfego local nos termos previstos no Regulamento de Inscrição Marítima em vigor.

Ajudante de maquinista - É o trabalhador devidamente habilitado ao qual compete executar as funções que se encontram, em cada momento, de acordo com a legislação e a tradição marítimas, em particular:

Participar na condução da instalação propulsora e equipamentos auxiliares;

Executar operações de limpeza e acções de manutenção e ou reabastecimento inerentes ao serviço de máquinas e que, dentro dos seus conhecimentos e experiência, lhe tenham sido determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Auxiliar de terra - É o trabalhador a quem compete assegurar as funções inerentes à atracação e desatração das embarcações e zelar pela operacionalidade dos cais de embarque, pontões e passerelles, designadamente no que se refere à sua limpeza e vigilância.

Compete, particularmente, ao auxiliar de terra:

Auxiliar a recepção e passagens de cabos de amarração nas manobras de atracação ou de desatração dos barcos;

Efectuar a movimentação de bagagens ou outros objectos despachados, bem como a recepção e expedição de correspondência ou volumes que lhe for determinada;

Colaborar em acções de segurança e controlo dos passageiros;

Executar tarefas de mensageiro e ou estafeta de correspondência entre os vários locais de trabalho da empresa ou entre esta e outras entidades exteriores.

Grupo II - Área funcional: Terminais

Coordenador de terminais - É o responsável pela gestão, fiscalização e segurança dos terminais, mantendo a sua operacionalidade a nível de gestão de escalas, planos de férias e recursos para o normal funcionamento dos mesmos, em conformidade com as normas legais e regulamentares em vigor. Coordena a gestão de bilheteiras e máquinas de venda de títulos e garante o abastecimento de trocos e consumíveis para as mesmas. Assegura a execução das medidas necessárias nas ocorrências que se verificarem.

Supervisiona e executa as tarefas no âmbito da operacionalidade dos terminais, em todas as situações e locais em que tal se mostre necessário, nomeadamente nas ligações funcionais entre as áreas da empresa, entidades externas à mesma e com as autoridades competentes;

Verifica, informa, zela pela segurança e participa sobre o estado dos equipamentos e infraestrutura, sua conservação e limpeza;

Assegura a afixação nos terminais de toda a informação dirigida quer aos trabalhadores da empresa, quer ao público.

Adjunto do coordenador de terminais - Tem tarefas idênticas às do coordenador de terminais, no terminal onde está preferencialmente, exceto na gestão de escalas;

Substitui o coordenador de terminais nas suas ausências e/ou impedimentos.

Chefe de terminal - Orientar e controlar a actividade de todos os trabalhadores dos terminais fluviais da empresa e assumir as funções próprias destes trabalhadores em períodos de impedimento destes; assegurar o cumprimento dos programas de utilização dos terminais, tanto no que respeita à exploração do serviço público de transporte fluvial de passageiros como no que respeita às actividades comerciais exploradas por terceiros; garantir e assegurar as melhores condições de funcionamento de todas as estruturas, equipamentos e sistemas integrantes dos terminais; coordenar a venda e a arrecadação da receita; gerir o atendimento de clientes, o cumprimento dos horários de funcionamento dos terminais, a pontualidade das horas de partida das carreiras e prevenir a sobrelotação dos navios; promover as condições de conforto, protecção e segurança de passageiros, reportando anomalias e incidentes de que tenha conhecimento.

Agente comercial - É o trabalhador que assegura as actividades de um cais de embarque, nomeadamente as relativas à função comercial da empresa, podendo ser afeto à bilheteira ou à mesa de controlo.

O agente comercial afeto à bilheteira:

Vende e regulariza bilhetes e outros títulos de transporte;

Escritura e encaminha os mapas de controlo e presta constas das importâncias arrecadadas;

Controla e procede à revisão de bilhetes e outros títulos de transporte;

Zela pela existência mínima dos títulos de transporte, solicitando o respectivo abastecimento;

Presta informações e apoia os clientes sempre que necessário.

O agente comercial afeto à mesa de controlo:

Controla a entrada e saída de passageiros e procede à abertura e fecho das portas de acesso aos pontões de embarque;

Colabora na manutenção da ordem pública contactando o pessoal da segurança, quando necessário;

Zela pelo cumprimento dos horários das carreiras e dá sinal de partida aos barcos, de acordo com as instruções recebidas.

Fiscal - É o trabalhador a quem compete fiscalizar a validade de todos os títulos de transporte, atuando os passageiros não portadores de título válido e zelar pelo cumprimento (por parte dos passageiros) das normas e proibições impostas.

Compete particularmente ao fiscal:

Fazer a verificação de validade dos títulos de transporte, a bordo e nos terminais;

Aplicar multas legais aos passageiros não portadores de título de transporte válido;

Recorrer à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa ou bilhete;

Levantar autos de notícia (modelo aprovado) aos passageiros que não apresentem bilhete ou título de transporte válido;

Apreender o título de transporte indevidamente usado pelo passageiro;

Exigir a identificação do passageiro infractor;

Participar, por escrito, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico;

Colaborar com o pessoal de serviço nos terminais quando solicitado pelo respectivo coordenador de terminais, ou na sua falta pelo chefe de terminais;

Fazer cumprir a proibição de não fumar nos espaços interditos e aplicar multas relativas;

Identificar-se com correcção sempre que solicitado pelo passageiro.

Grupo III - Área funcional: Administrativa, de apoio e outras

Técnico auxiliar (TA 1, TA 2, TA 3, TA 4, TA 5) - É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em atividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício

prolongado de uma profissão que exerce atividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros;

As funções de tesoureiro serão exercidas por trabalhador com a categoria profissional de técnico auxiliar: dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Acessos:

1- O ingresso na categoria é efetuado mediante integração, concurso interno ou promoção, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração;

2- O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

a) Tempo mínimo de permanência de três anos para acesso ao nível imediatamente superior àquele que é detido pelo trabalhador, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa;

b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

Assistente administrativo I - Orientar e coordenar os trabalhadores com as categorias de assistente administrativo II e III e ou exercer, quando necessário ou por determinação superior, as funções correspondentes a estas categorias, nomeadamente as de maior exigência e responsabilidade.

Assistente administrativo II - Assegurar o apoio qualificado a profissionais de nível superior, executando ou colaborando na execução de trabalhos, estudos ou produção de indicadores de apoio à gestão, que requerem elevados conhecimentos e experiência profissional na sua área de actividade, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e resultados;

Organizar, orientar e desenvolver novos métodos na área administrativa, avaliando a qualidade e a oportunidade da execução do respectivo trabalho, ou a análise e resolução dos problemas administrativos que se colocarem;

Conferir e controlar a documentação da sua área ou núcleo de actividade e assegurar a articulação com outros órgãos da empresa;

Executar actividades de consulta e prospecção no mercado ou os contactos necessários à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Executar cobranças e pagamentos previamente autorizados, procedendo às conferências, registos e demais operações necessárias, bem como a preparação do numerário e os valores destinados a depósitos bancários;

Acompanhar e controlar contas da empresa com terceiros, bem como assegurar a gestão de contratos e emissão da respectiva documentação contabilística;

Preparar e tratar a informação relativa aos trabalhos específicos de fim de períodos contabilísticos, nomeadamente os da especialização de custos e proveitos;

Assegurar a responsabilidade pela caixa principal da empresa, competindo-lhe, neste caso, a elaboração do respectivo balancete;

Executar, quando necessário, as tarefas de assistente administrativo III;

Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

O assistente administrativo II será promovido a assistente administrativo I após três anos de permanência no escalão C da respetiva categoria, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

Assistente administrativo III - Executar tarefas de natureza administrativa mais ou menos diversificadas em função da sua área de actividade, nomeadamente:

Receber, classificar, reproduzir, arquivar e expedir correspondência ou outra documentação interna ou

externa e, em geral, enviar e receber informação através dos equipamentos de transmissão apropriados para o efeito e atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência;

Recolher e preparar dados e documentos para informação ou respostas a destinatários internos e externos, utilizando os meios e equipamentos informáticos, ou outros, próprios para o efeito;

Recolher, tratar, escriturar ou registar e encaminhar dados, modelos, facturas e outros documentos relativos às operações de gestão de pessoal, de stocks, de compras e vendas, contabilísticos ou outros;

Executar tarefas administrativas relacionadas com questões jurídicas (tais como: busca de textos legislativos e de jurisprudência, organização e arquivo de processos, encaminhamento para os tribunais de recursos, contestações e outros documentos ou peças processuais);

Preparar ou elaborar notas de compra e venda, facturas, recibos, livranças, letras, requisições e outros documentos administrativo-financeiros e conferir e controlar documentação de prestação de contas e dos correspondentes valores, realizando pagamentos, cobranças e outras tarefas complementares;

Assegurar actividades administrativas necessárias à aquisição, aprovisionamento e distribuição de materiais e equipamentos;

Exercer funções de apoio administrativo e ou de secretariado a trabalhadores de categoria mais elevada;

O assistente administrativo III será promovido a assistente administrativo II após três anos de permanência no escalão B da respetiva categoria, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o estabelecido nos números 2 a 6 do artigo 4.º do anexo III do presente acordo de empresa.

Oficial de reparações - Procede ao esgoto e limpeza da casa das máquinas, a lavagem de motores e outros equipamentos, lavagem dos navios, desmontagem, reparação e montagem de equipamentos, em diversos locais da empresa, navios e pontões, movimentações das peças e componentes, de e para bordo dos navios ao cais, colaboração nos abastecimentos de óleos e combustíveis e, ainda, outras tarefas no âmbito da exploração e manutenção de equipamentos, instalações e edifícios, nos domínios da canalização, electricidade, pintura, carpintaria, obras e outros.

ANEXO II

Tabela salarial

Área funcional

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Fluviais	I	Inspetor	1 502,65 €	1 540,77 €	1 580,03 €	1 620,47 €	1 662,13 €	1 705,04 €	1 749,22 €
	II	Mestre do tráfego local	1 396,12 €	1 431,04 €	1 467,02 €	1 504,07 €	1 542,23 €	1 581,54 €	1 622,03 €
	III	Maquinista prático de 1.ª classe	1 346,09 €	1 379,51 €	1 413,93 €	1 449,40 €	1 485,92 €	1 523,54 €	1 562,28 €
	IV	Maquinista prático de 2.ª classe	1 167,17 €	1 195,23 €					
	V	Marinheiro do tráfego local	1 089,29 €	1 115,01 €	1 141,50 €	1 168,79 €	1 196,89 €	1 225,83 €	1 255,64 €
	VI	Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local	1 011,33 €						
	VII	Ajudante de maquinista	1 001,35 €						
	VIII	Auxiliar de terra	884,72 €	900,87 €	920,63 €	940,98 €	961,95 €	983,12 €	995,70 €

			Remuneração base						
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Terminais	I	Coordenador de terminais	1 372,28 €	1 406,49 €	1 441,73 €	1 478,01 €	1 515,40 €	1 553,90 €	1 593,56 €
	II	Adjunto do coordenador de terminais	1 168,31 €	1 196,40 €	1 225,32 €	1 255,13 €	1 285,82 €	1 317,44 €	1 350,00 €
	III	Chefe de terminal	1 123,96 €	1 150,71 €	1 178,29 €	1 206,67 €	1 235,91 €	1 266,03 €	1 297,05 €
	IV	Fiscal	1 041,57 €	1 065,86 €	1 090,88 €	1 116,64 €	1 143,18 €	1 170,51 €	1 198,67 €
	V	Agente comercial	948,93 €	970,13 €	983,12 €	1 004,39 €	1 027,56 €	1 051,42 €	1 076,01 €

			A	B	C	D	E	F	G
	Nível	Categorias profissionais	A	B	C	D	E	F	G
Administrativa, apoio e outras	I	Técnico auxiliar 5	1 436,41 €	1 472,54 €	1 509,77 €	1 548,10 €	1 587,58 €	1 628,24 €	1 670,13 €
	II	Técnico auxiliar 4	1 407,12 €						
	III	Técnico auxiliar 3	1 356,03 €						
	IV	Técnico auxiliar 2	1 288,59 €						
	V	Técnico auxiliar 1	1 195,92 €						
	VI	Assistente administrativo I	1 372,28 €	1 406,49 €	1 441,73 €	1 478,01 €	1 515,40 €	1 553,90 €	1 593,56 €
	VII	Assistente administrativo II	1 168,31 €	1 196,40 €	1 225,32 €				
	VIII	Assistente administrativo III	1 041,03 €	1 065,29 €					
	IX	Oficial de reparações	1 070,38 €	1 095,52 €	1 121,43 €	1 148,12 €	1 175,60 €	1 203,91 €	1 233,07 €

ANEXO III

Regulamento de carreiras

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: Conjunto de níveis ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Nível: Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: Remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e nível profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Ingresso pelo nível e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para escalão superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais podem ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução profissional

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou nível profissional superior;
- b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte, nomeadamente, em mudanças de conteúdo funcional, sem prejuízo do estabelecido no presente acordo de empresa.

2- As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da empresa;
- b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

3- A progressão por ajustamento pode ser retardada por um período de 12 meses, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado de forma justificada e por escrito ao trabalhador, ouvindo-o e ao sindicato que o representa.

4- Sempre que um trabalhador aceda a nível ou categoria profissional mais elevados, passará a receber pelo escalão imediatamente superior ao anteriormente detido.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão descontados os tempos de ausência por licença sem vencimento e por doença iguais ou superiores a 180 dias seguidos.

6- As primeiras progressões por ajustamento ocorrerão nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com dez ou mais anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2020;
- b) Os trabalhadores com mais de cinco e menos de dez anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2021;
- c) Os trabalhadores com menos de cinco anos de antiguidade na atual categoria profissional progredem um escalão em 1 de janeiro de 2022.

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 138.

Lisboa, 26 de dezembro de 2022.

Pela SOFLUSA "Sociedade Fluvial de Transportes, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Vaz Curado, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Rogério Paulo Arcanjo Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de março de 2023, a fl. 19 do livro n.º 13, com o n.º 71/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outres do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013, e posteriores alterações, a última da quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da}, registados no registo convencional português e/ou no RIM - Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 25.^a

Alimentação

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 12,50 € diários.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	4,31 €;
Almoço	15,75 €;

Jantar 15,75 €;
 Ceia 4,31 €.
 a), b), c) e d) (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 27.^a**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

- 1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)
 3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 64,58 €.
 4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 52 612,55 €.
 5 e 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO I

Enquadramento profissional - Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial de máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Conrastre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2. ^a classe
IX	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel staff
B	Chefe de secção
C	Hotel staff de 1. ^a
D	Hotel staff de 2. ^a
E	Hotel staff praticante

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2023)

Tabela I - Navegação

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 614,00 €
II	2 377,00 €
III a)	2 136,00 €
b) c)	2 057,00 €
IV c)	1 351,00 €
V d) f)	1 067,00 €
VI d) e)	923,00 €
VII	885,00 €
VIII	816,00 €
IX	760,00 €

- a) Corresponde à retribuição do imediato;
- b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;
- c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE;
- d) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV;
- e) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V;
- f) Durante o ano de 2023, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.

Tabela II - Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 593,00 €
B	960,00 €
C	839,00 €
D	784,00 €
E	760,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 10 de fevereiro de 2023.

Pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.^{da}:

Luis Miguel da Silva Sousa, na qualidade de presidente do conselho de gerência.

Duarte Nuno Ferreira Rodrigues, na qualidade de vogal do conselho de gerência.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel de Moraes Teixeira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 62/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 3.^a, 26.^a, 28.^a, 41.^a e anexo III do acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordoCláusula 2.^a***Vigência+**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 3.^a**(Deveres da empresa)**

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023.)

São deveres da empresa:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

l) (...);

m) (...);

n) (...);

o) (...);

p) (...);

q) (...);

- r) (...);
 s) (...);
 t) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

Cláusula 26.^a**(Subsídio de refeição)**

- 1- (...)
 2- (...)
 3- (...)
 4- (...)
 5- (...)
 6- (...)
 7- (...)
 8- (...)

9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

Cláusula 28.^a**(Prémio de assiduidade)**

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.^a

Cláusula 41.^a**(Tipo de faltas)**

- 1- (...)
 2- (...)
 3- (...)

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €

6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 37.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Fausto Rodrigues Marques, na qualidade de mandatário.

Rodolfo Frederico Beja de Lima Knapic, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no Rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com a categoria de técnico superior, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O exercício de cargos de direção e chefia em regime de comissão de serviço por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa não afasta a aplicação do mesmo.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 3.^a**(Deveres da empresa)**

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respetivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respetivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- n) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- o) Não se opor a que se efetuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- p) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- q) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- r) Elaborar anualmente os respetivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- s) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado;

t) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição.
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da proteção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter atualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 7.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 8.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 9.^a

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-A

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissionalCláusula 10.^a**(Admissão)**

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- b) Maior aptidão para o exercício da função.

Cláusula 11.^a**(Período experimental)**

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança ou para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 12.^a**(Contratos a termo)**

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 13.^a**(Preenchimento de vagas)**

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respetivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho aquele onde o trabalhador exerce regularmente as suas funções.

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

4- A alteração definitiva do local onde o trabalhador vinha desempenhando regularmente a sua atividade dá-lhe a faculdade de resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, nos termos das disposições aplicáveis da legislação laboral.

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal será de 35 horas para os trabalhadores afetos a áreas corporativas ou de apoio e de 40 horas para os trabalhadores afetos a áreas operacionais, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

4- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

5- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

6- A prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 16.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 17.^a

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração de acordo escrito entre ambas as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido na sua categoria profissional, designadamente progressões e aumentos salariais aplicados às diversas matérias pecuniárias.

Cláusula 18.^a**(Trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
 - a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
 - b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.
- 2- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.
- 3- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.
- 4- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:
 - a) Participação na ação sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
 - b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
 - c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
 - d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
 - e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 19.^a**(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)**

- 1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.
- 3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 20.^a**(Limite do trabalho suplementar)**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite anual de cento e cinquenta horas.

Cláusula 21.^a**(Trabalho noturno)**

- 1- Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.
- 2- A hora suplementar noturna, além da remuneração prevista na cláusula 29.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 22.^a**(Generalidades)**

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efetivamente recebida, as diuturnidades e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.
- 3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

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

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 28.^a não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

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

Clausula 23.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base são as constantes do anexo III.

Cláusula 24.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa efetua o pagamento por meio depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

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

b) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou noturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 22.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar para além do respetivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais

sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 28.^a

(Prémio de assiduidade)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.^a

Cláusula 29.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 22.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

FériasCláusula 31.^a**(Direito a férias)**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efetivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 32.^a**(Escolha e marcação de férias)**

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respetivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 33.^a**(Férias seguidas e interpoladas)**

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 34.^a**(Cumulação de férias)**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida

causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 35.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.^a

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 41.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 37.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 22.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 38.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Ferriados

Cláusula 39.^a

(Ferriados obrigatórios)

1- São ferriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;

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

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

(Tipo de faltas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

Cláusula 42.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 43.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 41.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 63.^a

Cláusula 44.^a

(Efeito 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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

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

vância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, exceto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 46.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 47.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 48.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efetivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 49.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 50.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 34.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 51.^a

(Poder disciplinar)

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

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 52.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respetiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respetivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 53.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infração ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 54.^a**(Suspensão do trabalho)**

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 55.^a**(Sanções disciplinares)**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 56.^a**(Proporcionalidade das sanções)**

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

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infração 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 57.^a**(Indemnização e ação penal)**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 58.^a**(Recursos)**

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 59.^a**(Sanções abusivas)**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

- j) Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;
- k) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 60.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respetivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 62.^a

(Registo de sanções)

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

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 63.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respetivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efetivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efetivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efetivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efetivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respetiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 65.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo - Transportes Tejo, SA e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 66.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- A empresa compromete-se a não efetuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 68.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da atividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afetados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respetiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 69.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos coletivos.

2- Os trabalhadores afetados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 70.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, exceto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 71.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 72.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 73.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

Cláusula 74.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

1- Descritivo funcional

a) Técnico superior é o trabalhador que exerce funções cujo desempenho exija habilitações académicas ao nível do ensino superior, designadamente o desenvolvimento, consoante a área da empresa em que esteja integrado, de funções orientadas para a consultoria e análise estratégica, conceção e estudo, avaliação, gestão e coordenação de recursos e de processos de média ou elevada complexidade;

b) Níveis salariais

Nível salarial	Designação
12	Técnico T12
11	Técnico T11
10	Técnico T10
9	Técnico T9
8	Técnico T8

7	Técnico T7
6	Técnico T6
5	Técnico T5
4	Técnico T4
3	Técnico T3
2	Técnico T2
1	Técnico T1

2- Acessos

O acesso à categoria profissional de técnico superior, quando o trabalhador reúna as condições necessárias para o desempenho da função, ocorre:

- Por deliberação do conselho de administração, no âmbito de processo de recrutamento interno;
- Por deliberação do conselho de administração, após exercício temporário de funções de técnico superior ou cargo de direção ou chefia por período superior a 6 meses;
- Com a celebração de contrato de trabalho, tratando-se de recrutamento externo.

3- Nível salarial de integração

a) A integração na carreira de técnico superior, no momento do respetivo acesso, será feita, em regra:

- Para os trabalhadores detentores de bacharelato, no nível 1;
- Para os trabalhadores detentores de licenciatura, no nível 4.

b) Quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e ou relevante competência técnica, a integração será feita em nível a fixar pelo conselho de administração.

4- Norma transitória

Os trabalhadores que, quando da entrada em vigor do presente AE, detenham a categoria profissional de técnico superior, ou que, devido ao exercício temporário de funções de técnico superior acedam à categoria, serão enquadrados no nível correspondente à respetiva retribuição base na tabela salarial constante do anexo III, sem que haja progressão imediata.

Quando a respetiva retribuição base não tiver correspondência na tabela salarial constante do anexo III, o trabalhador será integrado no nível inferior mais próximo, sem prejuízo de manter a retribuição base que vinha auferindo até que reúna as condições para a progressão para o nível seguinte.

5- Progressão profissional

a) A progressão profissional para o nível seguinte da carreira de técnico superior ocorre quando:

I) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 9 pontos nos níveis 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7;

II) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 12 pontos nos níveis 8, 9, 10 e 11.

b) A atribuição de pontos, em cada ano civil, obedece às seguintes regras:

- I) Avaliação global positiva correspondente a 4: 3 pontos;
- II) Avaliação global positiva correspondente a 3: 2,5 pontos;
- III) Avaliação global positiva correspondente a 2: 2 pontos.

c) Poderá, ainda, haver progressão profissional com o reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas, mediante proposta da respetiva hierarquia direta.

ANEXO II

O sistema de gestão do desempenho - SGD

1- O SGD compreende duas dimensões:

- I) «Competências comportamentais»;
- II) «Competências técnicas»;

Ambas essenciais para a obtenção dos resultados pretendidos na avaliação global do trabalhador.

2- Seleção de competências

São consideradas três competências comportamentais e três competências técnicas, priorizando as mais relevantes para a atividade do técnico superior:

a) Competências comportamentais:

Focalização nas soluções;

Orientação para a qualidade;

Auto-desenvolvimento;

b) Competências técnico-funcionais:

Capacidade técnica;

Análise e resolução de problemas;

Planeamento e organização.

3- Avaliador

O superior hierárquico imediato do técnico superior será responsável pela avaliação.

4- Avaliação das competências

a) A ponderação de cada competência, é atribuída pelo superior hierárquico imediato, consoante a respetiva importância para o desempenho da função, de modo a que o resultado da avaliação global das competências comportamentais e técnicas corresponda, separadamente, à soma ponderada das diferentes competências, sendo que o total da percentagem das ponderações, de cada grupo de competências, seja igual a «100 %»:

b)

Competências comportamentais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Focalização nas soluções	35 %
2	Orientação para a qualidade	35 %
3	Auto-desenvolvimento	30 %
		100 %
Competências técnico-funcionais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Capacidade técnica	35 %
2	Análise e resolução de problemas	35 %
3	Planeamento e organização	30 %
		100 %

c) Para cada competência existem 4 (quatro) níveis de proficiência. Os níveis de proficiência traduzem a evolução de comportamentos e atitudes, em contexto de trabalho, associados a cada competência, sendo estes crescentes e cumulativos. Assim, o posicionamento face aos indicadores comportamentais permite avaliar o grau de desenvolvimento de cada competência de acordo com uma escala nominal, de 1 (um) a 4 (quatro), sendo 1 o grau mínimo e o 4 o grau máximo.

Exemplo (incompleto) de descrição de uma competência e respetivos níveis de proficiência:

Designação da competência	Descrição da competência	Níveis de proficiência			
		1	2	3	4
Focalização nas soluções	Procurar criativamente soluções de valor mútuo para a empresa e para o cliente Procura constantemente por aplicar as melhores práticas e assumir as soluções como suas.	Desempenho inferior ao preconizado para o nível 2	Aplica as práticas estabelecidas	Melhora aplicação das soluções	Inova na oferta de soluções

d) A matriz de competências identificadas como críticas no SGD pode ser alterada caso o trabalhador já possua o nível de proficiência desejado nessas competências. Poderão ser identificadas outras competências a desenvolver que também como críticas para o perfil funcional.

5- Nível de desenvolvimento (pretendido)

Em formulário próprio deverá ser indicado qual o nível de proficiência atual e qual o nível pretendido alcançar no final do período da avaliação global.

6- Ações de desenvolvimento

Em formulário próprio e por cada competência selecionada, deverá(ão) ser indicada(s) a(s) ação(ões) de desenvolvimento para alcançar o nível de proficiência pretendido (no mínimo, uma ação por competência). Este processo deverá ser em concordância com o trabalhador.

7- Avaliação global

a) A avaliação global traduz o valor global do desempenho do trabalhador, que é determinado pelos resultados obtidos nas duas dimensões: Competências comportamentais e competências técnicas;

b) Cada dimensão é avaliada de acordo com um coeficiente de ponderação, que representa o seu peso relativo na avaliação global do desempenho;

c)

Competências comportamentais 55 %;

Competências técnicas 45 %;

d) O apuramento da avaliação global do desempenho é efetuado da seguinte forma:

$$\text{Avaliação global do desempenho} = RAO \times POQ + RAC \times PCC + RAT \times PCT$$

RAO = Resultado da avaliação dos objetivos;

POQ = Ponderação dos objetivos;

RAC = Resultado da avaliação das competências comportamentais;

PCC = Ponderação das competências comportamentais;

RAT = Resultado da avaliação das competências técnicas;

PCT = Ponderação das competências técnicas;

e) A avaliação é considerada positiva quando a soma do score das competências comportamentais com o score das competências técnicas atingir 2.

8- Âmbito pessoal da avaliação

Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de 6 (seis) meses de exercício.

9- Âmbito temporal da avaliação

a) Como regra, o período a que respeita a avaliação é de 1 ano civil.

b) Poderá ser inferior nos seguintes casos:

i) Admissão durante o ano - Desde que a prestação de trabalho tenha sido superior a 6 meses, quer seja contrato de trabalho a termo certo ou incerto ou por tempo indeterminado, deverá proceder-se à avaliação, com as necessárias adaptações;

ii) Transferência de área - Nestes casos, a avaliação é efetuada conjuntamente pela chefia anterior e pela atual; na ausência de acordo entre as duas chefias, prevalece a avaliação da chefia atual que será também responsável pela condução da entrevista de avaliação;

iii) Mudança de chefia - Nestas situações deve procurar-se obter uma avaliação conjunta; em caso de manifesta impossibilidade (por exemplo, saída da chefia inicial da TTSL), a chefia atual assegurará a avaliação, recorrendo à informação que considerar pertinente.

10- Momento da avaliação

a) Para que seja eficaz, o processo de avaliação deve assumir um carácter de continuidade ao longo do tempo: na verdade, o relacionamento entre o superior hierárquico imediato e o trabalhador ocorre no dia a dia e um acompanhamento atento da atividade desenvolvida é uma condição indispensável ao correto exercício da liderança;

b) Porém, sendo certo que desse acompanhamento contínuo é de esperar que decorram vários momentos avaliativos e de «feedback» mais ou menos informais, importa formalizar um momento apropriado para um balanço global da atividade desenvolvida.

11- Desempenho de cargos de direção ou chefia em regime de comissão de serviço

Quando o trabalhador se encontre no desempenho de cargo de direção ou chefia durante pelo menos 6 meses no ano a que respeita a avaliação ser-lhe-á atribuída a avaliação correspondente a 4.

Os pontos obtidos pelo trabalhador enquanto se encontrar no desempenho de cargos de direção ou chefia são considerados para a progressão na respetiva carreira profissional enquanto técnico superior.

12- Do resultado obtido na avaliação do desempenho anual cabe recurso hierárquico.

13- O processo de determinação do valor global individual é descrito na sua totalidade no Manual Técnico do Sistema de Gestão do Desempenho da TTSL.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 37.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Fausto Rodrigues Marques, na qualidade de mandatário.

Rodolfo Frederico Beja de Lima Knapic, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 68/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 3.^a, 26.^a, 28.^a, 41.^a e anexo III do acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 2.^a

***Vigência+**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 3.^a

(Deveres da empresa)

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

São deveres da empresa:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

l) (...);

m) (...);

n) (...);

o) (...);

p) (...);

q) (...);

r) (...);

s) (...);

t) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de refeição)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

Cláusula 28.^a

(Prémio de assiduidade)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.^a

Cláusula 41.^a

(Tipo de faltas)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €

7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 37.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no Rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com a categoria de técnico superior, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O exercício de cargos de direção e chefia em regime de comissão de serviço por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa não afasta a aplicação do mesmo.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 3.^a**(Deveres da empresa)**

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respetivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respetivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- n) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- o) Não se opor a que se efetuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- p) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- q) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- r) Elaborar anualmente os respetivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- s) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado;

t) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da proteção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter atualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 7.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 8.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 9.^a

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-A

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- b) Maior aptidão para o exercício da função.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança ou para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 12.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 13.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respetivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho aquele onde o trabalhador exerce regularmente as suas funções.

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

4- A alteração definitiva do local onde o trabalhador vinha desempenhando regularmente a sua atividade dá-lhe a faculdade de resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, nos termos das disposições aplicáveis da legislação laboral.

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal será de 35 horas para os trabalhadores afetos a áreas corporativas ou de apoio e de 40 horas para os trabalhadores afetos a áreas operacionais, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

4- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

5- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

6- A prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 16.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 17.^a

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração de acordo escrito entre ambas as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido na sua categoria profissional, designadamente progressões e aumentos salariais aplicados às diversas matérias pecuniárias.

Cláusula 18.^a**(Trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
 - a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
 - b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.
- 2- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.
- 3- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.
- 4- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:
 - a) Participação na ação sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
 - b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
 - c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
 - d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
 - e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 19.^a**(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)**

- 1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.
- 3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 20.^a**(Limite do trabalho suplementar)**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite anual de cento e cinquenta horas.

Cláusula 21.^a**(Trabalho noturno)**

- 1- Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.
- 2- A hora suplementar noturna, além da remuneração prevista na cláusula 29.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 22.^a**(Generalidades)**

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efetivamente recebida, as diuturnidades e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.
- 3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

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

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 28.^a não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

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

Clausula 23.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base são as constantes do anexo III.

Cláusula 24.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa efetua o pagamento por meio depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

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

b) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou noturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 22.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar para além do respetivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais

sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 28.^a

(Prémio de assiduidade)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.^a

Cláusula 29.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 22.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

FériasCláusula 31.^a**(Direito a férias)**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efetivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 32.^a**(Escolha e marcação de férias)**

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respetivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 33.^a**(Férias seguidas e interpoladas)**

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 34.^a**(Cumulação de férias)**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida

causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 35.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.^a

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 41.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 37.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 22.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 38.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Ferriados

Cláusula 39.^a

(Ferriados obrigatórios)

1- São ferriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;

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

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

(Tipo de faltas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

Cláusula 42.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 43.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 41.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 63.^a

Cláusula 44.^a

(Efeito 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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

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

vância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, exceto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 46.^a

(Retorno do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 47.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 48.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efetivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 49.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 50.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 34.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 51.^a

(Poder disciplinar)

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

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 52.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respetiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respetivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 53.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infração ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 54.^a**(Suspensão do trabalho)**

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 55.^a**(Sanções disciplinares)**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 56.^a**(Proporcionalidade das sanções)**

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

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infração 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 57.^a**(Indemnização e ação penal)**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 58.^a**(Recursos)**

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 59.^a**(Sanções abusivas)**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

- j) Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;
- k) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 60.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respetivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 62.^a

(Registo de sanções)

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

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 63.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respetivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efetivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efetivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efetivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar

a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efetivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respetiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 65.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo - Transportes Tejo, SA e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 66.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- A empresa compromete-se a não efetuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 68.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da atividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afetados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respetiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 69.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos coletivos.

2- Os trabalhadores afetados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 70.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês

da cessação, exceto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 71.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 72.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 73.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

Cláusula 74.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

1- Descritivo funcional

a) Técnico superior é o trabalhador que exerce funções cujo desempenho exija habilitações académicas ao nível do ensino superior, designadamente o desenvolvimento, consoante a área da empresa em que esteja integrado, de funções orientadas para a consultoria e análise estratégica, conceção e estudo, avaliação, gestão e coordenação de recursos e de processos de média ou elevada complexidade.

b) Níveis salariais

Nível salarial	Designação
12	Técnico T12
11	Técnico T11
10	Técnico T10
9	Técnico T9

8	Técnico T8
7	Técnico T7
6	Técnico T6
5	Técnico T5
4	Técnico T4
3	Técnico T3
2	Técnico T2
1	Técnico T1

2- Acessos

O acesso à categoria profissional de técnico superior, quando o trabalhador reúna as condições necessárias para o desempenho da função, ocorre:

- Por deliberação do conselho de administração, no âmbito de processo de recrutamento interno;
- Por deliberação do conselho de administração, após exercício temporário de funções de técnico superior ou cargo de direção ou chefia por período superior a 6 meses;
- Com a celebração de contrato de trabalho, tratando-se de recrutamento externo.

3- Nível salarial de integração

a) A integração na carreira de técnico superior, no momento do respetivo acesso, será feita, em regra:

- Para os trabalhadores detentores de bacharelato, no nível 1;
- Para os trabalhadores detentores de licenciatura, no nível 4;

b) Quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e ou relevante competência técnica, a integração será feita em nível a fixar pelo conselho de administração.

4- Norma transitória

Os trabalhadores que, quando da entrada em vigor do presente AE, detenham a categoria profissional de técnico superior, ou que, devido ao exercício temporário de funções de técnico superior acedam à categoria, serão enquadrados no nível correspondente à respetiva retribuição base na tabela salarial constante do anexo III, sem que haja progressão imediata.

Quando a respetiva retribuição base não tiver correspondência na tabela salarial constante do anexo III, o trabalhador será integrado no nível inferior mais próximo, sem prejuízo de manter a retribuição base que vinha auferindo até que reúna as condições para a progressão para o nível seguinte.

5- Progressão profissional

a) A progressão profissional para o nível seguinte da carreira de técnico superior ocorre quando:

I) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 9 pontos nos níveis 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7;

II) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 12 pontos nos níveis 8, 9, 10 e 11.

b) A atribuição de pontos, em cada ano civil, obedece às seguintes regras:

- I) Avaliação global positiva correspondente a 4: 3 pontos;
- II) Avaliação global positiva correspondente a 3: 2,5 pontos;
- III) Avaliação global positiva correspondente a 2: 2 pontos.

c) Poderá, ainda, haver progressão profissional com o reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas, mediante proposta da respetiva hierarquia direta.

ANEXO II

O sistema de gestão do desempenho - SGD

1- O SGD compreende duas dimensões:

- I) «Competências comportamentais»;
- II) «Competências técnicas»;

Ambas essenciais para a obtenção dos resultados pretendidos na avaliação global do trabalhador.

2- Seleção de competências

São consideradas três competências comportamentais e três competências técnicas, priorizando as mais relevantes para a atividade do técnico superior:

- a) Competências comportamentais:

Focalização nas soluções;
Orientação para a qualidade;
Auto-desenvolvimento;

b) Competências técnico-funcionais:

Capacidade técnica;
Análise e resolução de problemas;
Planeamento e organização.

3- Avaliador

O superior hierárquico imediato do técnico superior será responsável pela avaliação.

4- Avaliação das competências

a) A ponderação de cada competência, é atribuída pelo superior hierárquico imediato, consoante a respetiva importância para o desempenho da função, de modo a que o resultado da avaliação global das competências comportamentais e técnicas corresponda, separadamente, à soma ponderada das diferentes competências, sendo que o total da percentagem das ponderações, de cada grupo de competências, seja igual a «100 %»:

b)

Competências comportamentais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Focalização nas soluções	35 %
2	Orientação para a qualidade	35 %
3	Auto-desenvolvimento	30 %
		100 %
Competências técnico-funcionais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Capacidade técnica	35 %
2	Análise e resolução de problemas	35 %
3	Planeamento e organização	30 %
		100 %

c) Para cada competência existem 4 (quatro) níveis de proficiência. Os níveis de proficiência traduzem a evolução de comportamentos e atitudes, em contexto de trabalho, associados a cada competência, sendo estes crescentes e cumulativos. Assim, o posicionamento face aos indicadores comportamentais permite avaliar o grau de desenvolvimento de cada competência de acordo com uma escala nominal, de 1 (um) a 4 (quatro), sendo 1 o grau mínimo e o 4 o grau máximo.

Exemplo (incompleto) de descrição de uma competência e respetivos níveis de proficiência:

Designação da competência	Descrição da competência	Níveis de proficiência			
		1	2	3	4
Focalização nas soluções	Procurar criativamente soluções de valor mútuo para a empresa e para o cliente Procura constantemente por aplicar as melhores práticas e assumir as soluções como suas.	Desempenho inferior ao preconizado para o nível 2	Aplica as práticas estabelecidas	Melhora aplicação das soluções	Inova na oferta de soluções

d) A matriz de competências identificadas como críticas no SGD pode ser alterada caso o trabalhador já possua o nível de proficiência desejado nessas competências. Poderão ser identificadas outras competências a

desenvolver que também como críticas para o perfil funcional.

5- Nível de desenvolvimento (pretendido)

Em formulário próprio deverá ser indicado qual o nível de proficiência atual e qual o nível pretendido alcançar no final do período da avaliação global.

6- Ações de desenvolvimento

Em formulário próprio e por cada competência selecionada, deverá(ão) ser indicada(s) a(s) ação(ões) de desenvolvimento para alcançar o nível de proficiência pretendido (no mínimo, uma ação por competência). Este processo deverá ser em concordância com o trabalhador.

7- Avaliação global

a) A avaliação global traduz o valor global do desempenho do trabalhador, que é determinado pelos resultados obtidos nas duas dimensões: Competências comportamentais e competências técnicas;

b) Cada dimensão é avaliada de acordo com um coeficiente de ponderação, que representa o seu peso relativo na avaliação global do desempenho;

c)

Competências comportamentais 55 %;

Competências técnicas 45 %;

d) O apuramento da avaliação global do desempenho é efetuado da seguinte forma:

$$\text{Avaliação global do desempenho} = RAO \times POQ + RAC \times PCC + RAT \times PCT$$

RAO = Resultado da avaliação dos objetivos;

POQ = Ponderação dos objetivos;

RAC = Resultado da avaliação das competências comportamentais;

PCC = Ponderação das competências comportamentais;

RAT = Resultado da avaliação das competências técnicas;

PCT = Ponderação das competências técnicas;

e) A avaliação é considerada positiva quando a soma do score das competências comportamentais com o score das competências técnicas atingir 2.

8- Âmbito pessoal da avaliação

Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de 6 (seis) meses de exercício.

9- Âmbito temporal da avaliação

a) Como regra, o período a que respeita a avaliação é de 1 ano civil.

b) Poderá ser inferior nos seguintes casos:

i) Admissão durante o ano - Desde que a prestação de trabalho tenha sido superior a 6 meses, quer seja contrato de trabalho a termo certo ou incerto ou por tempo indeterminado, deverá proceder-se à avaliação, com as necessárias adaptações;

ii) Transferência de área - Nestes casos, a avaliação é efetuada conjuntamente pela chefia anterior e pela atual; na ausência de acordo entre as duas chefias, prevalece a avaliação da chefia atual que será também responsável pela condução da entrevista de avaliação;

iii) Mudança de chefia - Nestas situações deve procurar-se obter uma avaliação conjunta; em caso de manifesta impossibilidade (por exemplo, saída da chefia inicial da TTSL), a chefia atual assegurará a avaliação, recorrendo à informação que considerar pertinente.

10- Momento da avaliação

a) Para que seja eficaz, o processo de avaliação deve assumir um carácter de continuidade ao longo do tempo: na verdade, o relacionamento entre o superior hierárquico imediato e o trabalhador ocorre no dia a dia e um acompanhamento atento da atividade desenvolvida é uma condição indispensável ao correto exercício da liderança;

b) Porém, sendo certo que desse acompanhamento contínuo é de esperar que decorram vários momentos avaliativos e de «feedback» mais ou menos informais, importa formalizar um momento apropriado para um balanço global da atividade desenvolvida.

11- Desempenho de cargos de direção ou chefia em regime de comissão de serviço

Quando o trabalhador se encontre no desempenho de cargo de direção ou chefia durante pelo menos 6 meses no ano a que respeita a avaliação ser-lhe-á atribuída a avaliação correspondente a 4.

Os pontos obtidos pelo trabalhador enquanto se encontrar no desempenho de cargos de direção ou chefia são considerados para a progressão na respetiva carreira profissional enquanto técnico superior.

12- Do resultado obtido na avaliação do desempenho anual cabe recurso hierárquico.

13- O processo de determinação do valor global individual é descrito na sua totalidade no manual técnico do sistema de gestão do desempenho da TTSL.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 37.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE :

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 70/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 3.^a, 26.^a, 28.^a, 41.^a e anexo III do acordo de empresa celebrado entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA (técnicos superiores), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordoCláusula 2.^a***Vigência+**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 3.^a**(Deveres da empresa)**

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

São deveres da empresa:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

l) (...);

m) (...);

n) (...);

o) (...);

p) (...);

q) (...);

- r) (...);
 s) (...);
 t) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

Cláusula 26.^a**(Subsídio de refeição)**

- 1- (...)
 2- (...)
 3- (...)
 4- (...)
 5- (...)
 6- (...)
 7- (...)
 8- (...)

9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

Cláusula 28.^a**(Prémio de assiduidade)**

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.^a

Cláusula 41.^a**(Tipo de faltas)**

- 1- (...)
 2- (...)
 3- (...)

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €

6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 37.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes -SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de membro da direção.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de membro da direção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Transtejo - Transportes Tejo, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com a categoria de técnico superior, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O exercício de cargos de direção e chefia em regime de comissão de serviço por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa não afasta a aplicação do mesmo.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses, com início a partir de 1 de janeiro de 2022.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 3.^a**(Deveres da empresa)**

(Redação em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respetivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de dez dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respetivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- n) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- o) Não se opor a que se efetuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- p) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- q) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- r) Elaborar anualmente os respetivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- s) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado;

t) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

Cláusula 4.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados, e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação, que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções da máxima diligência no sentido da proteção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter atualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções.

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho, dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela empresa de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE, e na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 6.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 7.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 8.^a

(Seguros)

1- A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 9.^a

(Transporte)

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 9.^a-A

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

6- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

7- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

8- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

(Admissão)

As condições gerais de admissão são as seguintes:

- a) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;
- b) Maior aptidão para o exercício da função.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança ou para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 12.^a

(Contratos a termo)

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 13.^a

(Preenchimento de vagas)

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respetivo posto de trabalho.

2- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 10.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da Transtejo - Transportes Tejo, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho aquele onde o trabalhador exerce regularmente as suas funções.

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

4- A alteração definitiva do local onde o trabalhador vinha desempenhando regularmente a sua atividade dá-lhe a faculdade de resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, nos termos das disposições aplicáveis da legislação laboral.

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal será de 35 horas para os trabalhadores afetos a áreas corporativas ou de apoio e de 40 horas para os trabalhadores afetos a áreas operacionais, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

4- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

5- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

6- A prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 16.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 17.^a

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.

2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração de acordo escrito entre ambas as partes.

3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido na sua categoria profissional, designadamente progressões e aumentos salariais aplicados às diversas matérias pecuniárias.

Cláusula 18.^a**(Trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:
 - a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
 - b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.
- 2- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.
- 3- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.
- 4- Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:
 - a) Participação na ação sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
 - b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
 - c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
 - d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
 - e) Período de 30 dias após licença de luto.

Cláusula 19.^a**(Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar)**

- 1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.
- 3- As folgas previstas nos números 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 20.^a**(Limite do trabalho suplementar)**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite anual de cento e cinquenta horas.

Cláusula 21.^a**(Trabalho noturno)**

- 1- Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.
- 2- A hora suplementar noturna, além da remuneração prevista na cláusula 29.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 22.^a**(Generalidades)**

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efetivamente recebida, as diuturnidades e a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.
- 3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

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

O prémio de assiduidade previsto na cláusula 28.^a não é considerado para determinação do valor da retribuição horária.

4- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

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

Clausula 23.^a

(Remunerações base mínimas)

As remunerações base são as constantes do anexo III.

Cláusula 24.^a

(Pagamento da retribuição)

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa efetua o pagamento por meio depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

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

b) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou noturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 19,44 €.

2- Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4- As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 22.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar para além do respetivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- As ausências ao serviço inferiores a três horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais

sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

9- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de transporte)

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Sempre que o sistema de transportes públicos, no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, não garanta ao trabalhador a sua deslocação de ida para o trabalho ou de regresso, devido a inexistência de transporte público, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €, desde que o trabalhador necessite de transporte e habitualmente recorra ao sistema de transportes públicos nas suas deslocações e a empresa não lhe disponibilize transporte.

3- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º do Código do Trabalho e a sua atribuição, quando devida, depende da efectividade do trabalho prestado.

Cláusula 28.^a

(Prémio de assiduidade)

A partir de 1 de outubro de 2021, considerando a eliminação faseada e progressiva do prémio de assiduidade, foram integrados 172,44 € na retribuição base constante do anexo II do presente acordo de empresa, eliminando-se a cláusula 28.^a

Cláusula 29.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 22.^a, a que o trabalhador tiver direito no mês de dezembro.

4- No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

FériasCláusula 31.^a**(Direito a férias)**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efetivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 32.^a**(Escolha e marcação de férias)**

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4- O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respetivos, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 33.^a**(Férias seguidas e interpoladas)**

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 34.^a**(Cumulação de férias)**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida

causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 35.^a

(Alteração do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.^a

(Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar)

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 41.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 37.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 22.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 38.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Ferriados

Cláusula 39.^a

(Ferriados obrigatórios)

1- São ferriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;

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

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa.

3- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

4- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, será concedido um dia de descanso compensatório.

5- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 40.^a

(Princípios gerais)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 41.^a

(Tipo de faltas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

Cláusula 42.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 43.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 41.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 63.^a

Cláusula 44.^a

(Efeito 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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

(Suspensão por impedimento do trabalhador)

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

vância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, exceto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 46.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 47.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 48.^a

(Licença sem retribuição)

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efetivo.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e regalias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 49.^a

(Parentalidade)

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 50.^a

(Trabalhadores-estudantes - Regalias)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 34.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 51.^a

(Poder disciplinar)

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

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 52.^a

(Processo disciplinar)

1- A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respetiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respetivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 53.^a

(Caducidade)

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infração ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 54.^a**(Suspensão do trabalho)**

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 55.^a**(Sanções disciplinares)**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 56.^a**(Proporcionalidade das sanções)**

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

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infração 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Cláusula 57.^a**(Indemnização e ação penal)**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 58.^a**(Recursos)**

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 59.^a**(Sanções abusivas)**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

- j) Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;
- k) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 60.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

(Comunicação das sanções)

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respetivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 62.^a

(Registo de sanções)

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

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 63.^a

(Complemento de subsídio de doença e acidente)

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respetivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efetivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efetivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efetivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar

a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efetivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respetiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 65.^a

(Subsídios de reforma)

A Transtejo - Transportes Tejo, SA e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 66.^a

(Subsídio por morte)

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- A empresa compromete-se a não efetuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 68.^a

(Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa)

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da atividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afetados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respetiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 69.^a

(Encerramento definitivo)

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos coletivos.

2- Os trabalhadores afetados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 70.^a

(Pagamento do mês da cessação)

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês

da cessação, exceto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 71.^a

(Indemnizações)

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 72.^a

(Incorporação de empresas)

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 73.^a

(Garantias diversas)

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

Cláusula 74.^a

(Normas supletivas)

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

1- Descritivo funcional

a) Técnico superior é o trabalhador que exerce funções cujo desempenho exija habilitações académicas ao nível do ensino superior, designadamente o desenvolvimento, consoante a área da empresa em que esteja integrado, de funções orientadas para a consultoria e análise estratégica, conceção e estudo, avaliação, gestão e coordenação de recursos e de processos de média ou elevada complexidade.

b) Níveis salariais

Nível salarial	Designação
12	Técnico T12
11	Técnico T11
10	Técnico T10
9	Técnico T9

8	Técnico T8
7	Técnico T7
6	Técnico T6
5	Técnico T5
4	Técnico T4
3	Técnico T3
2	Técnico T2
1	Técnico T1

2- Acessos

O acesso à categoria profissional de técnico superior, quando o trabalhador reúna as condições necessárias para o desempenho da função, ocorre:

- Por deliberação do conselho de administração, no âmbito de processo de recrutamento interno;
- Por deliberação do conselho de administração, após exercício temporário de funções de técnico superior ou cargo de direção ou chefia por período superior a 6 meses;
- Com a celebração de contrato de trabalho, tratando-se de recrutamento externo.

3- Nível salarial de integração

a) A integração na carreira de técnico superior, no momento do respetivo acesso, será feita, em regra:

- Para os trabalhadores detentores de bacharelato, no nível 1;
- Para os trabalhadores detentores de licenciatura, no nível 4;

b) Quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e ou relevante competência técnica, a integração será feita em nível a fixar pelo conselho de administração.

4- Norma transitória

Os trabalhadores que, quando da entrada em vigor do presente AE, detenham a categoria profissional de técnico superior, ou que, devido ao exercício temporário de funções de técnico superior acedam à categoria, serão enquadrados no nível correspondente à respetiva retribuição base na tabela salarial constante do anexo III, sem que haja progressão imediata.

Quando a respetiva retribuição base não tiver correspondência na tabela salarial constante do anexo III, o trabalhador será integrado no nível inferior mais próximo, sem prejuízo de manter a retribuição base que vinha auferindo até que reúna as condições para a progressão para o nível seguinte.

5- Progressão profissional

a) A progressão profissional para o nível seguinte da carreira de técnico superior ocorre quando:

I) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 9 pontos nos níveis 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7;

II) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 12 pontos nos níveis 8, 9, 10 e 11.

b) A atribuição de pontos, em cada ano civil, obedece às seguintes regras:

- I) Avaliação global positiva correspondente a 4: 3 pontos;
- II) Avaliação global positiva correspondente a 3: 2,5 pontos;
- III) Avaliação global positiva correspondente a 2: 2 pontos.

c) Poderá, ainda, haver progressão profissional com o reconhecimento de mérito excecional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas, mediante proposta da respetiva hierarquia direta.

ANEXO II

O sistema de gestão do desempenho - SGD

1- O SGD compreende duas dimensões:

- I) «Competências comportamentais»;
- II) «Competências técnicas»;

Ambas essenciais para a obtenção dos resultados pretendidos na avaliação global do trabalhador.

2- Seleção de competências

São consideradas três competências comportamentais e três competências técnicas, priorizando as mais relevantes para a atividade do técnico superior:

- a) Competências comportamentais:

Focalização nas soluções;
Orientação para a qualidade;
Auto-desenvolvimento;

b) Competências técnico-funcionais:

Capacidade técnica;
Análise e resolução de problemas;
Planeamento e organização.

3- Avaliador

O superior hierárquico imediato do técnico superior será responsável pela avaliação.

4- Avaliação das competências

a) A ponderação de cada competência, é atribuída pelo superior hierárquico imediato, consoante a respetiva importância para o desempenho da função, de modo a que o resultado da avaliação global das competências comportamentais e técnicas corresponda, separadamente, à soma ponderada das diferentes competências, sendo que o total da percentagem das ponderações, de cada grupo de competências, seja igual a «100 %»:

b)

Competências comportamentais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Focalização nas soluções	35 %
2	Orientação para a qualidade	35 %
3	Auto-desenvolvimento	30 %
		100 %
Competências técnico-funcionais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Capacidade técnica	35 %
2	Análise e resolução de problemas	35 %
3	Planeamento e organização	30 %
		100 %

c) Para cada competência existem 4 (quatro) níveis de proficiência. Os níveis de proficiência traduzem a evolução de comportamentos e atitudes, em contexto de trabalho, associados a cada competência, sendo estes crescentes e cumulativos. Assim, o posicionamento face aos indicadores comportamentais permite avaliar o grau de desenvolvimento de cada competência de acordo com uma escala nominal, de 1 (um) a 4 (quatro), sendo 1 o grau mínimo e o 4 o grau máximo.

Exemplo (incompleto) de descrição de uma competência e respetivos níveis de proficiência:

Designação da competência	Descrição da competência	Níveis de proficiência			
		1	2	3	4
Focalização nas soluções	Procurar criativamente soluções de valor mútuo para a empresa e para o cliente Procura constantemente por aplicar as melhores práticas e assumir as soluções como suas.	Desempenho inferior ao preconizado para o nível 2	Aplica as práticas estabelecidas	Melhora aplicação das soluções	Inova na oferta de soluções

d) A matriz de competências identificadas como críticas no SGD pode ser alterada caso o trabalhador já possua o nível de proficiência desejado nessas competências. Poderão ser identificadas outras competências a

desenvolver que também como críticas para o perfil funcional.

5- Nível de desenvolvimento (pretendido)

Em formulário próprio deverá ser indicado qual o nível de proficiência atual e qual o nível pretendido alcançar no final do período da avaliação global.

6- Ações de desenvolvimento

Em formulário próprio e por cada competência selecionada, deverá(ão) ser indicada(s) a(s) ação(ões) de desenvolvimento para alcançar o nível de proficiência pretendido (no mínimo, uma ação por competência). Este processo deverá ser em concordância com o trabalhador.

7- Avaliação global

a) A avaliação global traduz o valor global do desempenho do trabalhador, que é determinado pelos resultados obtidos nas duas dimensões: Competências comportamentais e competências técnicas;

b) Cada dimensão é avaliada de acordo com um coeficiente de ponderação, que representa o seu peso relativo na avaliação global do desempenho;

c)

Competências comportamentais 55 %;

Competências técnicas 45 %;

d) O apuramento da avaliação global do desempenho é efetuado da seguinte forma:

$$\text{Avaliação global do desempenho} = RAO \times POQ + RAC \times PCC + RAT \times PCT$$

RAO = Resultado da avaliação dos objetivos;

POQ = Ponderação dos objetivos;

RAC = Resultado da avaliação das competências comportamentais;

PCC = Ponderação das competências comportamentais;

RAT = Resultado da avaliação das competências técnicas;

PCT = Ponderação das competências técnicas;

e) A avaliação é considerada positiva quando a soma do score das competências comportamentais com o score das competências técnicas atingir 2.

8- Âmbito pessoal da avaliação

Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de 6 (seis) meses de exercício.

9- Âmbito temporal da avaliação

a) Como regra, o período a que respeita a avaliação é de 1 ano civil.

b) Poderá ser inferior nos seguintes casos:

i) Admissão durante o ano - Desde que a prestação de trabalho tenha sido superior a 6 meses, quer seja contrato de trabalho a termo certo ou incerto ou por tempo indeterminado, deverá proceder-se à avaliação, com as necessárias adaptações;

ii) Transferência de área - Nestes casos, a avaliação é efetuada conjuntamente pela chefia anterior e pela atual; na ausência de acordo entre as duas chefias, prevalece a avaliação da chefia atual que será também responsável pela condução da entrevista de avaliação;

iii) Mudança de chefia - Nestas situações deve procurar-se obter uma avaliação conjunta; em caso de manifesta impossibilidade (por exemplo, saída da chefia inicial da TTSL), a chefia atual assegurará a avaliação, recorrendo à informação que considerar pertinente.

10- Momento da avaliação

a) Para que seja eficaz, o processo de avaliação deve assumir um carácter de continuidade ao longo do tempo: na verdade, o relacionamento entre o superior hierárquico imediato e o trabalhador ocorre no dia a dia e um acompanhamento atento da atividade desenvolvida é uma condição indispensável ao correto exercício da liderança;

b) Porém, sendo certo que desse acompanhamento contínuo é de esperar que decorram vários momentos avaliativos e de «feedback» mais ou menos informais, importa formalizar um momento apropriado para um balanço global da atividade desenvolvida.

11- Desempenho de cargos de direção ou chefia em regime de comissão de serviço

Quando o trabalhador se encontre no desempenho de cargo de direção ou chefia durante pelo menos 6 meses no ano a que respeita a avaliação ser-lhe-á atribuída a avaliação correspondente a 4.

Os pontos obtidos pelo trabalhador enquanto se encontrar no desempenho de cargos de direção ou chefia são considerados para a progressão na respetiva carreira profissional enquanto técnico superior.

12- Do resultado obtido na avaliação do desempenho anual cabe recurso hierárquico.

13- O processo de determinação do valor global individual é descrito na sua totalidade no manual técnico do sistema de gestão do desempenho da TTSL.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 444,03 €
11	2 324,04 €
10	2 175,72 €
9	2 027,39 €
8	1 879,07 €
7	1 730,75 €
6	1 582,42 €
5	1 434,10 €
4	1 359,94 €
3	1 290,84 €
2	1 216,68 €
1	1 142,52 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 37.

Lisboa, 28 de dezembro de 2022.

Pela Transtejo - Transportes Tejo, SA:

Marina João da Fonseca Lopes Ferreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Filipe Dias Carvalho Maia, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Ricardo Figuerola Henriques da Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Adolfo António Diegues Moreira, na qualidade de membro da direção.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 3 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 69/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

A presente alteração revê parcialmente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, celebrado entre Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 1.^a**(Âmbito)**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por um lado, a Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, L.^{da} cuja atividade consiste na exploração do serviço de refeições a bordo de comboios e, por outro, 125 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 72.^a**(Diuturnidades)**

1- (...)

2- (...)

3- Os trabalhadores que completem ou tenham completado 20 anos de antiguidade vencem com a entrada em vigor deste AE a 2.º diuturnidade, com efeitos a 1 de janeiro de 2023.

4- Os trabalhadores que completem ou tenham completado 30 anos de antiguidade vencem com a entrada em vigor deste AE a 3.º diuturnidade, com efeitos a 1 de janeiro de 2023.

5- O montante de cada diuturnidade é de 10,80 euros mensais.

Cláusula 73.^a**(Subsídio de transporte)**

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 85,00 €.

2- Os trabalhadores reclassificados pela empresa com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 83,00 €.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional assistentes de bordo com mais de quinze anos têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 55,00 €.

4- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 45,00 €.

5- Os demais trabalhadores com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 30,00 €.

6- O subsídio de transporte não é devido no mês das férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 73.^a-A**(Prémio de responsabilidade)**

Os trabalhadores do armazém têm direito a um prémio de responsabilidade mensal no valor de 80,00 € mensais, exceto os trabalhadores com a categoria de preparadora embaladora que é de 20,00 mensais.

Cláusula 74.^a**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente administrativo e chefe de bordo principal têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo com mais de 15 anos têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 3,75 % do seu salário base.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo principal têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 2 % do seu salário base.

4- (...)

5- (...)

Cláusula 76.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de 8,10 €.

2- Os trabalhadores podem optar pela substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário tendo, neste caso, direito a um valor diário de 9,90 €.

3- (...)

4- (...)

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(De 1 janeiro a 31 de dezembro 2023)

Nível	Categorias	Remuneração base em euros
XV	Director de exploração	1 760,00
XIV	Responsável de operações	1 512,00
XIII	Assistente de direção	1 468,00
XII	Chefe de armazém Chefe de operações. Chefe de serviços administrativos Técnico de contabilidade	1 443,00
XI	Chefe de bordo coordenador de escalas	1 118,00
X	Controlador coordenador Chefe de bordo supervisor	894,00
IX	Controlador nível 2 Assistente administrativo principal nível 2 Subchefe de armazém Subchefe de operações Subchefe de serviços administrativos	852,00
VIII	Assistente administrativo principal nível 1 Chefe de bordo principal Controlador nível 1	811,00
VII	Assistente de bordo principal mais de 15 anos	801,00
VI	Assistente de bordo principal	791,00

V	Assistente administrativo principal Empregado de armazém principal Preparador-coordenador	778,00
IV	Assistente administrativo (2.º ano) Assistente de bordo (2.º ano) Empregado de armazém (2.º ano) Preparador/embalador (2.º ano) Empregado de limpeza (mais de 2 anos)	772,00
III	Assistente administrativo (1.º ano) Assistente de bordo (1.º ano) Empregado de armazém (1.º ano) Preparador/embalador (1.º ano)	767,00
II	Empregado de limpeza (até 2 anos)	767,00
I	Estagiário (6 meses)	767,00

ANEXO II

Definição técnica das categorias

(Mantém a redação em vigor com as seguintes alterações:)

Preparador-embalador - Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Lisboa, 19 de janeiro de 2023.

Pela Apeadeiro 2020 - Produtos e Serviços, L.^{da}:

José Carlos Alegria, gerente.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 65/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

A MUDUM - Companhia de Seguros, SA, anteriormente designada GNB - Companhia de Seguros, SA, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, acordam alterar o referido AE, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 42.^a e os anexos II e III do acordo de empresa outorgado entre a MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, passam a ter a redação seguinte:

Cláusula 42.^a

(Seguro de saúde)

1- (...)

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o seguinte:

Coberturas	Capitais/Limites	Franquia/co-pagamento
Hospitalização/internamento	250 000,00 € a)	250,00 €
Ambulatório	5 000,00 €	17,00 €/40,00 € urgências
Estomatologia	1 000,00 €	
Medicamentos	200,00 €	
Próteses e ortóteses	2 000,00 €/200,00 € para óculos	

a) Parto (sub limite): 5000,00 €.

ANEXO II

1- Tabela salarial para 2023

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório	%
A	2 663,88 €	5,5 %
B	1 838,07 €	5,5 %

C	1 278,66 €	5,5 %
D	1 331,94 €	5,5 %
E	1 258,15 €	8,0%
F	1 094,04 €	8,0%
G	804,12 €	8,0%

2- Subsídio de refeição

Subsídio de refeição:	11,50 €
-----------------------	---------

3- Produção de efeitos

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nos pontos anteriores produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	78,76 €
– Refeição isolada	13,13 €
– Dormida e pequeno-almoço	52,50 €
– Valor por km	0,48 €
Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	157,50 €

Artigo 2.º

As alterações à cláusula 42.^a e aos anexos II e III do AE identificado no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre o empregador outorgante e os 87 trabalhadores que nele prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2023.

Os outorgantes:

Pela MUDUM - Companhia de Seguros, SA:

François Nicolas Baudienville, na qualidade de administrador-delegado.

Paulo Alexandre Nunes Nogueira, diretor-geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

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

Carlos Alberto Marques, presidente do conselho geral e da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.

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

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 64/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras

O presente Acordo altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

(...)

Cláusula 79.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015.

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

Tabela geral							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35
IC	1 505,00 €						
IB	1 405,00 €						
IA	1 269,00 €	1 289,00 €	1 309,00 €	1 329,00 €	1 349,00 €	1 369,00 €	1 389,00 €
II	1 183,00 €	1 203,00 €	1 223,00 €	1 243,00 €	1 263,00 €	1 283,00 €	1 303,00 €
III	1 115,00 €	1 135,00 €	1 155,00 €	1 175,00 €	1 195,00 €	1 215,00 €	1 235,00 €
IV	1 064,00 €	1 084,00 €	1 104,00 €	1 124,00 €	1 144,00 €	1 164,00 €	1 184,00 €
V	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €
VI	951,00 €	971,00 €	991,00 €	1 011,00 €	1 031,00 €	1 051,00 €	1 071,00 €
VII	899,00 €	919,00 €	939,00 €	959,00 €	979,00 €	999,00 €	1 019,00 €
VIII	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €	968,00 €
IX	798,00 €	818,00 €	838,00 €	858,00 €	878,00 €	898,00 €	918,00 €
X	770,00 €	790,00 €	810,00 €	830,00 €	850,00 €	870,00 €	890,00 €

XI	752,00 €	772,00 €	792,00 €	812,00 €	832,00 €	852,00 €	872,00 €
XII	746,00 €	766,00 €	786,00 €	806,00 €	826,00 €	846,00 €	866,00 €
XIII	737,00 €	757,00 €	777,00 €	797,00 €	817,00 €	837,00 €	857,00 €
XIV	727,00 €	747,00 €	767,00 €	787,00 €	807,00 €	827,00 €	847,00 €
XV	717,00 €	737,00 €	757,00 €	777,00 €	797,00 €	817,00 €	837,00 €
XVI	713,00 €	733,00 €	753,00 €	773,00 €	793,00 €	813,00 €	833,00 €
XVII	709,00 €	729,00 €	749,00 €	769,00 €	789,00 €	809,00 €	829,00 €
XVIII	705,00 €	725,00 €	745,00 €	765,00 €	785,00 €	805,00 €	825,00 €

«Notas:

1- Subsídio de refeição: 4,70 €.

(...)

6- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo, reportam os seus efeitos a 1 de novembro de 2022.»

Tabela B (em euros)

(40 horas semanais)

	1	2	3	4	5	6	7
	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35
Trabalhadores funções de chefia serviços gerais							
Nível VII	971,89	993,51	1 015,14	1 036,76	1 058,38	1 080,00	1 101,62
Nível VIII	916,76	938,38	960,00	981,62	1 003,24	1 024,86	1 046,49
Nível IX	818,46	838,97	859,49	880,00	900,51	921,03	941,54
Nível X	832,43	854,05	875,68	897,30	918,92	940,54	962,16
Nível XI	771,28	791,79	812,31	832,82	853,33	873,85	894,36
Nível XII	765,13	785,64	806,15	826,67	847,18	867,69	888,21
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (Nível XII)	806,49	828,11	849,73	871,35	892,97	914,59	936,22
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (Nível XIII)	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86	926,49
Ajudante de lar e centro de dia - Grau II (Nível XIV)	785,95	807,57	829,19	850,81	872,43	894,05	915,68
Ajudante de lar e centro de dia - Grau I (Nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Ajudante de acção educativa - Grau II (Nível XIV)	785,95	807,57	829,19	850,81	872,43	894,05	915,68
Ajudante de acção educativa - Grau I (Nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Ajudante de acção médica - Grau II (Nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Ajudante de acção médica - Grau I (Nível XVI)	770,81	792,43	814,05	835,68	857,30	878,92	900,54
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau II (Nível XVII)	727,18	747,69	768,21	788,72	809,23	829,74	850,26
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau I (Nível XVIII)		743,59	764,10	784,62	805,13	825,64	846,15

Tabela dos docentes licenciados e profissionalizados		
Nível	Licenciados e profissionalizados	Tabela salarial
8.º	Professores e educadores de infância com 26/27 anos de serviço docente Professores do ensino especial com 26/27 anos de serviço docente	2 134,00 €
7.º	Professores e educadores de infância com 23 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 23 ou mais anos de serviço docente	2 057,00 €
6.º	Professores e educadores de infância com 20 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 20 ou mais anos de serviço docente	1 848,00 €
5.º	Professores e educadores de infância com 16 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 16 ou mais anos de serviço docente	1 660,00 €
4.º	Professores e educadores de infância com 12 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 12 ou mais anos de serviço docente	1 466,00 €
3.º	Professores e educadores de infância com 8 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 8 ou mais anos de serviço docente	1 347,00 €
2.º	Professores e educadores de infância com 4 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 4 ou mais anos de serviço docente	1 213,00 €
1.º	Professores e educadores de infância com licenciatura Educadores e educação e ensino especial com especialização	0 a 1 ano - 995,00 € 2 a 3 anos - 1 102,00 €

Tabela dos docentes com habilitação profissional		
Nível	Bacharelato e profissionalizados	Tabela salarial
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 8.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço	2 005,00 €

7.º	<p>Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 7.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p>	1 628,00 €
6.º	<p>Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 6.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p>	1 501,00 €
5.º	<p>Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 5.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de Bom e efetivo serviço</p>	1 363,00 €
4.º	<p>Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 4.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Educador de infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de Bom e efetivo serviço</p>	1 332,00 €
3.º	<p>Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 3.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de Bom e efetivo serviço</p>	1 305,00 €
2.º	<p>Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 2.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de Bom e efetivo serviço</p> <p>Professores do ensino especial com 4 ou mais anos de serviço docente</p>	1 097,00 €
1.º	<p>Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente</p> <p>Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 0 a 3 anos: magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou 1 a 3 anos: equivalente)</p> <p>Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)</p>	0 a 3 anos 955,00 €

Tabela docentes não profissionalizados							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1 070,00 €	1 091,00 €	1 112,00 €	1 133,00 €	1 154,00 €	1 175,00 €	1 196,00 €
II	1 013,00 €	1 034,00 €	1 055,00 €	1 076,00 €	1 098,00 €	1 119,00 €	1 140,00 €
III	958,00 €	979,00 €	1 000,00 €	1 021,00 €	1 042,00 €	1 063,00 €	1 085,00 €
IV	905,00 €	926,00 €	947,00 €	968,00 €	990,00 €	1 011,00 €	1 032,00 €
V	852,00 €	873,00 €	894,00 €	915,00 €	936,00 €	957,00 €	978,00 €
VI	796,00 €	818,00 €	839,00 €	860,00 €	881,00 €	902,00 €	923,00 €
VII	744,00 €	765,00 €	786,00 €	807,00 €	828,00 €	849,00 €	870,00 €
VIII	690,00 €	711,00 €	733,00 €	754,00 €	775,00 €	796,00 €	817,00 €
IX	638,00 €	659,00 €	680,00 €	701,00 €	722,00 €	743,00 €	764,00 €
X	590,00 €	611,00 €	632,00 €	653,00 €	674,00 €	695,00 €	716,00 €
XI	546,00 €	567,00 €	588,00 €	609,00 €	630,00 €	651,00 €	672,00 €

Lisboa, 24 de janeiro de 2023.

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, mandatário.

José António Truta Pinto Rabaça, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete Santos Costa Gonçalves, mandatária.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, mandatária.

Maria Helena Graça Freitas Martins, mandatária.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário.

Declaração

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 18 do livro n.º 13, com o n.º 63/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras

O acordo de empresa celebrado entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005 é alterado nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a União das Misericórdias Portuguesas - UMP, adiante designada por instituição cujo sector de actividade económica é a prestação de serviços sociais, designadamente, a coordenação das acções das instituições suas associadas, relativamente às entidades públicas e privadas, a representação dos interesses comuns e a organização de serviços de interesse e de intervenção comum às suas associadas nas áreas da educação e formação, informação e consultadoria, saúde, apoio à infância, juventude, população idoso e portadora de deficiência e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é constante dos anexos IV e V.

3- O presente acordo de empresa abrange um empregador e 505 trabalhadores.

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Director-delegado/administrador-delegado	-
IB	Coordenador-geral	-

IA	Director-coordenador Director de laboratório Director de serviços Director de serviços clínicos Director técnico de farmácia Enfermeiro-director Secretário-geral	-
II	Conserador de museu Director técnico de estabelecimento Médico especialista Técnico superior	- - II Coordenador
III	Arquitecto Capelão Consultor jurídico Enfermeiro-supervisor Engenheiro Farmacêutico Médico de clínica geral Médico especialista Psicólogo Sociólogo Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de relações internacionais Técnico superior de serviço social Veterinário	Principal Principal Principal - Principal Principal II I Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal
IV	Arquitecto Capelão Consultor jurídico Contabilista/TOC Enfermeiro-chefe Engenheiro Engenheiro técnico Farmacêutico Médico de clínica geral Psicólogo Secretário Sociólogo Técnico administrativo (bacharel) Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de relações internacionais Técnico superior de serviço social Veterinário	II II II Principal - II Principal II I II Principal II Principal Principal II II II II II II II II

V	Arquitecto	I
	Capelão	I
	Consultor jurídico	I
	Contabilista/TOC	II
	Enfermeiro especialista	-
	Engenheiro	I
	Engenheiro técnico	II
	Farmacêutico	I
	Psicólogo	I
	Secretário	II
	Sociólogo	I
	Técnico administrativo (bacharel)	II
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	II
	Técnico de formação	I
	Técnico superior administrativo	I
	Técnico superior de laboratório	I
	Técnico superior de relações internacionais	I
Técnico superior de serviço social	I	
Veterinário	I	
VI	Chefe de departamento/serviços/escritório	-
	Contabilista/TOC	I
	Enfermeiro	-
	Engenheiro técnico	I
	Secretário	I
	Técnico administrativo	Principal
	Técnico administrativo (bacharel)	I
	Técnico de apoio à gestão	Principal
	Técnico de contabilidade	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	I
Técnico de recursos humanos	Principal	
Técnico de secretariado	Principal	
Técnico de tesouraria	Principal	
VII	Agente de educação familiar (*)	Principal
	Agente técnico de farmácia	Principal
	Animador cultural (***)	Principal
	Animador familiar (***)	Principal
	Animador sociocultural (***)	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	II
	Chefe de secção	II
	Desenhador projectista	II
	Educador social (***)	Principal
	Encarregado geral	II
	Técnico de actividades de tempos livres	II
	Técnico administrativo	II
	Técnico de apoio à gestão	II
	Técnico de contabilidade	II
	Técnico de recursos humanos	II
Técnico de secretariado	II	
Técnico de tesouraria	II	

VIII	Agente de educação familiar (*)	II
	Agente técnico de farmácia	II
	Animador cultural (***)	II
	Animador familiar (***)	II
	Animador sociocultural (***)	II
	Assistente administrativo	Principal
	Caixeiro-encarregado	II
	Chefe de compras/ecónomo	I
	Chefe de secção	I
	Chefe de serviços gerais	-
	Desenhador projectista	I
	Documentalista	Principal
	Educador social (***)	II
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	
	Encarregado geral	II
	Fogueiro-encarregado	I
	Técnico de actividades de tempos livres	II
	Técnico administrativo	I
	Técnico de apoio à gestão	I
	Técnico auxiliar de serviço social	I
	Técnico de braile	Principal
	Técnico de contabilidade	Principal
	Técnico de locomoção	I
Técnico de recursos humanos	Principal	
Técnico de secretariado	I	
Técnico de tesouraria	I	

IX	Agente de educação familiar (*)	I
	Agente técnico de farmácia	I
	Animador cultural (***)	I
	Animador familiar (***)	I
	Animador sociocultural (***)	I
	Assistente administrativo	II
	Caixeiro chefe de secção	II
	Caixeiro-encarregado	I
	Chefe de equipa	II
	Cinzelador de metais não preciosos	Principal
	Cozinheiro chefe	II
	Documentalista	II
	Dourador de ouro fino	Principal
	Ebanista	Principal
	Educador social (***)	I
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	
	Encarregado da câmara escura (*)	I
	Encarregado de serviços gerais	Principal
	Entalhador	II
	Fogoeiro-encarregado	Principal
	Fotógrafo	I
	Monitor	Principal
	Operador de computador	Principal
	Ortopédico (*)	Principal
	Pintor-decorador	Principal
	Pintor de lisos (madeira)	Principal
	Subencarregado (MDA, MET)	Principal
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II
	Técnico auxiliar de serviço social	Principal
	Técnico de braile	II
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II
Técnico de locomoção	Principal	
	II	

X	Ajudante de farmácia	-
	Assistente administrativo	I
	Caixeiro chefe de secção	I
	Chefe de equipa	I
	Cinzelador de metais não preciosos	II
	Cozinheiro-chefe	I
	Documentalista	I
	Dourador	Principal
	Dourador de ouro fino	II
	Ebanista	II
	Encarregado de câmara escuro (*)	II
	Encarregado geral (serviços gerais)	II
	Encarregado de serviços gerais	I
	Encarregado de refeitório	II
	Encarregado (rodoviário)	II
	Entalhador	II
	Estereotipador	Principal
	Fotógrafo	II
	Monitor	II
	Operador de computador	II
	Ortopédico (*)	II
	Pintor-decorador	II
	Pintor de lisos (madeira)	II
	Revisor	Principal
	Subencarregado (MAD, MET)	I
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II
	Técnico auxiliar de serviço social	I
	Técnico de braile	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II
	Técnico de locomoção	I
Tradutor (braile)	Principal	
XI	Arquivista	Principal
	Auxiliar de enfermagem (*)	II
	Barbeiro	Principal
	Bate-chapas	Principal
	Batedor de ouro em folha	Principal
	Bordadeira (tapeçarias)	Principal
	Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Caixeiro	Principal
	Canalizador (picheleiro)	Principal
	Carpinteiro de limpos	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	Principal
	Cinzelador de metais não preciosos	I
	Compositor manual	Principal
	Compositor mecânico (linotipista)	Principal
	Cozinheiro	Principal
	Dispenseiro	Principal
	Dourador	II
	Dourador de ouro fino	I
	Ebanista	I
	Electricista	Principal
Encadernador	Principal	
Encadernador-dourador	Principal	

	Encarregado de câmara escura (*)	I
	Encarregado geral (serviços gerais)	I
	Encarregado (rodoviário)	I
	Encarregado de parque de campismo	II
	Encarregado de refeitório	I
	Encarregado de sector (serviços gerais)	II
	Encarregado (serviços gerais)	II
	Entalhador	I
	Esteriotipador	II
	Estofador	Principal
	Estucador	Principal
	Fiel de armazém	Principal
	Fogueiro	Principal
	Fotocompositor	Principal
	Fotógrafo	I
	Fundidor-moldador em caixas	Principal
	Fundidor monotipista	Principal
	Funileiro-latoeiro	Principal
	Impressor (braile)	Principal
	Impressor (flexografia)	Principal
	Impressor (litografia)	Principal
	Impressor (tipográfico)	Principal
	Marceneiro	Principal
XI	Mecânico de madeiras	Principal
	Monitor	I
	Montador	Principal
	Motorista de pesados	Principal
	Operador de computador	I
	Ortopédico (*)	I
	Padeiro	Principal
	Pasteleiro	Principal
	Pedreiro/trolha	Principal
	Perfurador de fotocomposição	Principal
	Pintor	Principal
	Pintor-decorador	I
	Pintor de lisos (madeira)	I
	Pintor de móveis	Principal
	Polidor de móveis	Principal
	Revisor	II
	Serrador de serra de fita	Principal
	Serralheiro civil	Principal
	Serralheiro mecânico	Principal
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I
	Teclista	Principal
	Teclista-monotipista	Principal
	Tradutor (braile)	II
	Transportador	Principal

	Ajudante familiar/domiciliário	II
	Ajudante de feitor	II
	Amassador (*)	II
	Arquivista	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar de enfermagem (*)	Principal
	Barbeiro	I
	Bate-chapas	II
	Batedor de ouro em folha	II
	Bordadeira (tapeçarias)	II
	Cabeleireiro (unissexo)	II
	Caixa (*)	II
	Caixeiro	II
	Canalizador (picheleiro)	II
	Carpinteiro	II
	Carpinteiro de limpos	II
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	II
	Cobrador	II
	Compositor manual	II
	Compositor mecânico (linotipista)	II
XII	Correio	II
	Cozinheiro	Principal
	Dispenseiro	II
	Dourador	II
	Electricista	I
	Encadernador	II
	Encadernador-dourador	II
	Encarregado de parque de campismo	II
	Encarregado de sector (serviços gerais)	I
	Encarregado (serviços gerais)	I
	Escriturário (**)	I
	Estereotipador	II
	Estofador	I
	Estucador	II
	Ferramenteiro	II
	Fiel de armazém	II
	Fogueiro	II
	Fotocompositor	II
	Fundidor-moldador em caixas	II
	Fundidor monotipista	II
	Funileiro-latoeiro	II

XII	Impressor (braile)	II
	Impressor (flexografia)	II
	Impressor (litografia)	II
	Impressor (tipográfico)	II
	Marceneiro	II
	Mecânico de madeiras	II
	Montador	II
	Motorista de ligeiros	Principal
	Motorista de pesados	II
	Operador de máquinas agrícolas	Principal
	Padeiro	II
	Pasteleiro	II
	Pedreiro/trolha	II
	Perfurador de fotocomposição	II
	Pintor	II
	Pintor de móveis	II
	Polidor de móveis	II
	Prefeito	Principal
	Revisor	I
	Serrador de serra de fita	II
	Serralheiro civil	II
	Serralheiro mecânico	II
	Teclista	II
Teclista monotipista	II	
Tractorista	Principal	
Tradutor (braile)	I	
Transportador	II	
XIII	Ajudante familiar/domiciliário	I
	Ajudante de feitor	I
	Amassador (*)	I
	Arquivista	I
	Auxiliar de educação	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	II
	Barbeiro	I
	Bate-chapas	I
	Batedor de ouro em folha	I
	Bordadeira de ouro em folha	I
	Bordadeira (tapeçarias)	I
	Cabeleireiro (unissexo)	I
	Caixa (*)	I
	Caixa de balcão	I
	Caixeiro	I
	Canalizador (picheleiro)	II
	Carpinteiro	I
	Carpinteiro de limpos	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	I
	Cobrador	I
	Compositor manual	I
	Compositor mecânico (linotipista)	I

	Correio	I
	Cozinheiro	I
	Dispenseiro	II
	Electricista	I
	Empregado de armazém	I
	Encadernador	I
	Encadernador-dourador	II
	Escriturário (**)	I
	Estofador	I
	Estucador	I
	Ferramenteiro	I
	Fiel de armazém	I
	Fogueiro	I
	Forneiro (*)	I
	Fotocompositor	I
	Fundidor-moldador em caixas	II
	Fundidor monotipista	I
	Funileiro-latoeiro	I
	Impressor (braile)	I
	Impressor (flexografia)	I
	Impressor (litografia)	I
	Impressor (tipográfico)	I
XIII	Marceneiro	I
	Mecânico de madeiras	I
	Montador	I
	Motorista de ligeiros	I
	Motorista de pesados	I
	Operador de máquinas agrícolas	II
	Padeiro	I
	Pasteleiro	III
	Pedreiro/trolha	I
	Perfurador de fotocomposição	I
	Pintor	I
	Pintor de móveis	I
	Polidor de móveis	I
	Prefeito	I
	Projeccionista (*)	I
	Serrador de serra de fita	II
	Serralheiro civil	II
	Serralheiro mecânico	I
	Teclista	I
	Teclista monotipista	I
	Telefonista/recepcionista	I
	Tractorista	I
	Transportador	II
	Tratador ou guardador de gado	II

XIV	Ajudante de acção educativa	II
	Ajudante de enfermaria	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II
	Ajudante de lar e centro de dia	II
	Ajudante de ocupação	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I
	Caixa de balcão	I
	Capataz (agrícola)	II
	Correio	I
	Costureira/alfaiate	II
	Costureiro de encadernação	II
	Empregado de armazém	I
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º ano (*)	I
	Forneiro (*)	I
	Motorista de ligeiros	I
	Operador manual	II
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos)	II
	Operador de máquinas agrícolas	I
	Operador de máquinas auxiliares	II
	Prefeito	I
	Projeccionista (*)	I
	Recepcionista	II
	Restaurador de folhas	II
	Sapateiro	II
	Telefonista	II
Telefonista/recepcionista	I	
Tractorista	I	
Tratador ou guardador de gado	I	

XV	Abastecedor	II
	Ajudante de acção educativa	I
	Ajudante de cozinheiro	II
	Ajudante de enfermaria	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ajudante de motorista	II
	Ajudante de padaria	II
	Ajudante de ocupação	I
	Auxiliar de acção médica	II
	Auxiliar de laboratório	II
	Bilheteiro	II
	Capataz (agrícola)	I
	Caseiro	II
	Chegador ou ajudante de fogueiro	II
	Costureira/alfaiate	I
	Costureiro de encadernação	I
	Empregado de balcão	II
	Empregado de refeitório	II
	Jardineiro	II
	Maqueiro	II
	Operador manual	I
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos)	I
	Operador de máquinas auxiliares	I
	Recepcionista	I
	Restaurador de folhas	I
Sapateiro	I	
Telefonista	I	

XVI	Abastecedor	I
	Ajudante de cozinheiro	I
	Ajudante de motorista	I
	Ajudante de padaria	I
	Arrumador	II
	Auxiliar de acção médica	I
	Auxiliar de laboratório	I
	Bilheteiro	I
	Caseiro	I
	Chegador ou ajudante de fogueiro	I
	Contínuo	II
	Coveiro	II
	Empregado de balcão	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	II
	Empregado de refeitório	I
	Engomador	II
	Guarda ou guarda rondista	II
	Guarda de propriedade florestal	II
	Hortelão ou trabalhador horto-florícula	II
	Jardineiro	I
Maqueiro	I	
Operador de lavandaria	II	
Porteiro	II	
Roupeiro	II	
Sacristão	II	
Servente (construção civil)	II	
Trabalhador agrícola	II	
XVII	Arrumador	I
	Contínuo	I
	Coveiro	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal	I
	Hortelão ou trabalhador horto-frorícula	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I
	Trabalhador agrícola	I
Trabalhador de serviços gerais	II	
XVIII	Aprendiz, estagiário e praticante	I
	Trabalhador de serviços gerais	I

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(***) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela UMP							
Tabela A							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35
IC	1 485,80 €						
IB	1 387,41 €						
IA	1 269,00 €	1 289,00 €	1 309,00 €	1 329,00 €	1 349,00 €	1 369,00 €	1 389,00 €
II	1 183,00 €	1 203,00 €	1 223,00 €	1 243,00 €	1 263,00 €	1 283,00 €	1 303,00 €
III	1 115,00 €	1 135,00 €	1 155,00 €	1 175,00 €	1 195,00 €	1 215,00 €	1 235,00 €
IV	1 064,00 €	1 084,00 €	1 104,00 €	1 124,00 €	1 144,00 €	1 164,00 €	1 184,00 €
V	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €
VI	951,00 €	971,00 €	991,00 €	1 011,00 €	1 031,00 €	1 051,00 €	1 071,00 €
VII	899,00 €	919,00 €	939,00 €	959,00 €	979,00 €	999,00 €	1 019,00 €
VIII	848,00 €	868,010 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €	968,00 €
IX	798,00 €	818,00 €	838,00 €	858,00 €	878,00 €	898,00 €	918,00€
X	770,00 €	790,00 €	810,00 €	830,00 €	850,00 €	870,00 €	890,00 €
XI	752,00 €	772,00 €	792,00 €	812,00 €	832,00 €	852,00€	872,00 €
XII	746,00 €	766,00 €	786,00 €	806,00 €	826,00 €	846,00 €	866,00 €
XIII	737,00 €	757,00 €	777,00 €	797,00 €	817,00 €	837,00 €	857,00 €
XIV	727,00 €	747,00 €	767,00 €	787,00 €	807,00 €	827,00 €	847,00 €
XV	717,00 €	737,00 €	757,00 €	777,00 €	797,00 €	817,00 €	837,00 €
XVI	713,00 €	733,00 €	753,00 €	773,00 €	793,00 €	813,00 €	833,00 €
XVII	709,00 €	729,00 €	749,00 €	769,00 €	789,00€	809,00 €	829,00 €
XVIII	705,00 €	725,00 €	745,00 €	765,00 €	785,00 €	805,00 €	825,00 €

1- Subsídio de refeição - 4,70 €.

2- Abono para falhas - 25,10 €.

3- A progressão nos escalões horizontais é de cinco em cinco anos.

4- A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de novembro de 2022.

Declarações

Os outorgantes declaram para os devidos efeitos que fazem parte integrante do presente texto as restantes matérias do acordo de empresa que não foram objecto desta revisão.

Lisboa, 14 de dezembro de 2022.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Catarina Maria Silva Fachadas, na qualidade de mandatária.

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

Dr. Manuel Augusto Lopes de Lemos, na qualidade de presidente do secretariado nacional da União das Misericórdias Portuguesas - UMP.

Dr. José António Truta Pinto Rabaça, na qualidade de tesoureiro do secretariado nacional da União das Misericórdias Portuguesas - UMP.

FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas,
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 2 de março de 2023, a fl. 17 do livro n.º 13, com o n.º 59/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de janeiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

SBN	Eduardo Conde Pinto	Presidente
SPZC	Luísa Manuel Gamelas Madail	
SINDEQ	Luís Filipe Ventura Henriques	
SPZN	Carla Patrícia da Costa Machado	
SBN	José Freire Torres Gamelas	
IND. ENFER	Ana Paula Estrela	
SINDCES	Paulo Manuel Barqueiro	
SINDETELCO	José Adolfo Rocha	
SINDEP	Rui Micaelo Rodrigues Patrício	

Suplentes

SBN	Álvaro Patrício do Bem	
SINTAP	António Duarte de Oliveira e Silva	
SINDEP	Maria Helena Simões da Rocha Soares	
SINTAP	Purificação Oliveira S. Coutinho	

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação - FEPECI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de janeiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.

Vice-presidente - Maria Helena da Fonseca Tavares Passaporte.

Vice-presidente - José Carlos da Silva Branquinho.

Vice-presidente - Alberto da Graça Lopes Miguens.

Vice-presidente - Maria José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto Salvador Pisco.

Secretário - Cristina Maria Rodrigues Lopes Costa.

Tesoureiro - Maria Helena da Fonseca Tavares Passaporte.

Vogal - Daniel Nobre Santana.

Vogal - Maria Manuela Araújo Gomes.

Vogal - Jorge Manuel Carvalho Louro.

Vogal - Cristina Maria Antunes de Figueiredo Mendes.

Suplentes:

Maria Gabriela Cerqueira Simplício.

Teresa Maria Nunes Gonçalves Martins.

Ana Rita Gonçalves Rola Pinto.

Nuno Ricardo Bento Caldeira de Arêde.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Danilo Brito Moreira.

Angela Margarida Carvalho Lima.

Bruno Sérgio da Silva Rosado.

Nuno André Passos Geraldês.

Pedro Miguel dos Santos Monteiro.

Anabela Marques Sobrinho.

Freddy Simón Fernández Gil.

Suplentes:

Tânia Augusta Prates Santos Lázaro.

Joana Catarina Dias da Silva.

João Manuel Domingos Gonçalves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANACPA - Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares - Cancelamento

Por sentença transitada em julgado em 9 de setembro de 2021, comunicada em 24 de fevereiro de 2023, no âmbito do processo n.º 9220/21.3TLSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a ANACPA - Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação de empregadores, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 8 de março de 2011.

Assim, nos termos e para os efeitos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ANACPA - Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares, efetuado em 8 de fevereiro de 1995 com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de fevereiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Rui Telmo Batista Alfar, em representação de Ana Paula Grova Colorado Rodrigues, empresária em nome individual.

Secretário - Florival António Candeias Pinto, em representação de Francisco Lourenço L.^{da}

Tesoureiro - João Rafael Baltasar Afonso, em representação de Maria Gracinda da Silva Mota dos Santos, empresária em nome individual.

Vogal - Ana Cristina Monteiro Reis, em representação de Vibrantelógica Unipessoal L.^{da}

Vogal - Bruno Alexandre Dias Ferreiras, em representação de Definestage - Unipessoal L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - WSB Premium, L.^{da}, representado por Bruno Miguel Bernardino Pereira.

Vice-presidente - Patrícia Sousa - Estética & Terapias - Unipessoal, L.^{da}, representado por Cátia Patrícia de Aires de Jesus Sousa.

Secretário - Matriz Advisor, L.^{da}, representado por Alexandrina Maria Petinga Eustáquio.

Tesoureiro - Joaquim Pedro Ruivo, representado por Paulo Jorge Grácio Ruivo.

Vogal - Geny's Fashion Wear, L.^{da}, representado por Eugénia Maria Ribeiro Pereira Verde.

Vogal suplente - S S Guerra Fitness - Unipessoal, L.^{da}, representado por Samuel Sousinha Guerra.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de fevereiro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - DIAVERUM - Investimentos e Serviços, L.^{da}, representada por Sofia Correia de Barros.

Vice-presidente - NEFROPINHAL - Clínica Privada da Sertã, L.^{da}, representada por Rui Miguel Alves Filipe.

Vogal - NEPHROCARE PORTUGAL, SA, representada por Ângelo Cardoso.

Vogal - EURODIAL - Centro de Nefrologia e Diálise de Leiria, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Silva Dinis.

Vogal - IDTDR - Instituto de Diagnóstico e Tratamento de Doenças Renais, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Pereira Leite.

Vogal - NEFRODOURO - Centro Médico do Douro, L.^{da}, representada por Ricardo Manuel Martins Barbosa Leão.

Vogal - Caledial - Centro de Hemodiálise de Gaia, Serafim Guimarães.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores de Coruche e Vale do Sorraia - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de julho de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Pedro Maria da Fonseca Tavares Barata Batista em representação da Casa Agrícola 3 Ribeiras.

Secretário - Maria Madalena Capristano Henriques da Silva Lapa em representação da Mirromate Sociedade Agrícola L.^{da}

Tesoureiro - António Cabral da Silveira Gonçalves Ferreira em representação da Sociedade Agrícola AB Ferreira L.^{da}

Primeiro vogal - Francisco Patrício Dias em representação da Sociedade Agrícola do Cascavel L.^{da}

Segundo vogal - João Maria de Melo Ribeiro da Veiga Teixeira em representação do Pedrogão e Deserto Sociedade Agrícola de Grupo L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Entidades Formadoras (ANEF) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Anglo Europeu, L.^{da}, representada por Rui Murta.

Vice-presidente - Go Ahead, L.^{da}, representada por Duarte Murta.

Vice-presidente - MultiSkills, L.^{da}, representada por Pedro Araújo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Abílio Carlos Pinto Felgueiras, 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.^{da}

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 29 de maio de 2023 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.^{da}
Morada: Rua das Sebastianas, n.º 25, 4590-292 Freamunde.»

(Seguem as assinaturas de 11 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Águas do Centro Litoral, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Centro Litoral, SA.

«De acordo com o estabelecido no artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, vimos por este meio solicitar a publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da convocatória para a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, cujo ato eleitoral está previsto para o dia 1 de junho de 2023.

Nome da empresa: Águas do Centro Litoral, SA.»

(Seguem as assinaturas de 47 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Alfândega da Fé - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Alfândega da Fé.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Alfândega da Fé.

Morada: Praça do Município, 5350-017 Alfândega da Fé.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Bragança - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Bragança.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Bragança.

Morada: Forte S. João de Deus, 5300-263 Bragança.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães.
Morada: Rua Jerónimo Barbosa, 5140-077 Carrazeda de Ansiães.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta.
Morada: Av.ª Guerra Junqueiro, 5180-104 Freixo de Espada à Cinta.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Miranda do Douro - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Miranda do Douro.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Miranda do Douro.

Morada: Largo D. João III, 5210-190 Miranda do Douro.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Mirandela - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mirandela.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Mirandela.

Morada: Paços do Concelho, 5370-288 Mirandela.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Mogadouro - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mogadouro.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Mogadouro.

Morada: Convento de São Francisco, 5200-244 Mogadouro.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros.
Morada: Jardim 1.º de Maio, 5340-218 Macedo de Cavaleiros.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Torre de Moncorvo.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Torre de Moncorvo.
Morada: Praça do Concelho, 5160-267 Torre de Moncorvo.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Vila Flor - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Flor.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da Autarquia: Câmara Municipal de Vila Flor.

Morada: Avenida Marechal Carmona, 5360-303 Vila Flor.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Vinhais - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vinhais.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Vinhais.

Morada: Rua das Freiras, 13, 5320-326 Vinhais.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Vimioso - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Bragança) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º *da citada lei*, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vimioso.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 7 de julho de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Vimioso.

Morada: Praça Eduardo Coelho, 5230-315 Vimioso.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Castelo Branco) 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 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que, no dia 2 de junho de 2023, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome: RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

Morada: CTRSU - Centro de Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos: Estrada de Peroviseu - Quinta das Areias - Apartado 1064, 6230 Alcaria - Fundão.»