

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado 4
- Acordo de empresa entre a Exide Technologies, L.^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras 41
- Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e outros - Alteração salarial e outras 44
- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras 65

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração 71

II – DIREÇÃO:

- Associação Sindical dos Funcionários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica - ASF-ASAE - Eleição 85

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa - Alteração 86
- Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Alteração 93

II – DIREÇÃO:

- AIPOR - Associação dos Instaladores de Portugal - Eleição 95
- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião e Mesão Frio - Eleição 96
- Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Substituição 97
- Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Substituição 98

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - Eleição 99

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM) - Convocatória 101
- Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Convocatória 102
- Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 103

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição 104
- DS Smith Paper Viana, SA - Eleição 105

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Alteração salarial e outras/texto consolidado ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

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

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

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

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

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente CC entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a 1 de janeiro de 2025.

2- A convenção coletiva vigora por um período de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, sem prejuízo do disposto nesta cláusula e na cláusula seguinte.

3- A tabela de retribuições de base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses e são revistas anualmente.

Cláusula 3.^a**Revisão e denúncia**

1- A revisão da convenção ou a sua denúncia podem ser feitas após seis meses de vigência a partir de qualquer dos prazos previstos na cláusula anterior, através de comunicação escrita dirigida à outra parte.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta comercial global e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta de revisão ou a denúncia, desde que respeitado o previsto no número 1 desta cláusula, fica obrigada a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapropondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo a negociação iniciar-se até 15 dias subsequentes à receção da resposta.

4- Em caso de denúncia, a presente CC mantêm-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

5- Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevigência suspende-se, não podendo exceder o prazo de 18 meses.

6- Decorridos os prazos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, a convenção coletiva mantêm-se em vigor até 45 dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Que a conciliação e/ou a mediação se frustraram;
- b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

7- Esgotado o prazo referido no número 6 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção coletiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria do trabalhador e respetiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho;
- d) Regimes de proteção social;
- e) Formação profissional.

8- Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficiará dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do Código do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 4.^a

Condições de admissão e contrato de trabalho

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.
- 3- O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente contrato coletivo e na lei.

Cláusula 5.^a

Mobilidade funcional

- 1- O trabalhador deve exercer as tarefas correspondentes à categoria para que foi contratado.
- 2- As entidades patronais podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.
- 3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das tarefas normais se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo as tarefas exercidas acessoriamente corresponder a grupos ou carreiras profissionais abaixo daquela em que se encontra enquadrado.
- 4- Caso o trabalhador desempenhe predominantemente tarefas que correspondam a grupos ou carreiras profissionais acima daquelas em que está enquadrado, terá direito à remuneração correspondente ao desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3- Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado, o período experimental segundo a grelha dos níveis de qualificação prevista no anexo III, tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou 90 dias caso haja ação de formação profissional;
- b) 120 dias para os quadros médios, chefias intermédias e profissionais altamente qualificados;
- c) 240 dias para os quadros superiores.

4- Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;
- c) Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

5- Findo o período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir do início do período experimental.

CAPÍTULO III

Formação profissional

Cláusula 7.^a

Planos de formação

1- No âmbito do sistema de formação profissional, com vista a promover o incremento da produtividade da empresa tendo-se em conta o setor de atividade desta e o âmbito das funções a cargo do trabalhador, compete às empresas:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 8.^a

Formação contínua

1- O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei e sempre ajustado às alterações desta, e assegurar o direito à sua informação e consulta pelos trabalhadores.

2- As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas, sendo a média apurada por referência a um período de três anos.

3- O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional contando o respetivo tempo de formação ministrada para os limites mínimos fixados na lei.

4- O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos, por motivo que lhe seja imputável.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 9.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente a presente convenção;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalhador;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação 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;
- i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pela ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato representativo dos trabalhadores.

Cláusula 11.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições

de trabalho dele ou dos companheiros;

- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na presente convenção;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na presente convenção;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na presente convenção ou por acordo escrito do trabalhador;
- g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele 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, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas nesta convenção.

3- Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infrações ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

Mobilidade geográfica

1- Quando o interesse da empresa o exija, a entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que dessa transferência não resulte prejuízo sério para o trabalhador.

2- As entidades patronais podem, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso de o trabalhador ser transferido nos termos dos números 1 e 2, a empresa custeará as despesas impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, se esta se justificar.

4- No caso previsto no número anterior, se houver prejuízo sério para o trabalhador este, pode rescindir o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

CAPÍTULO V

Contratos a termo

Cláusula 13.^a

Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a)* Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b)* Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
- c)* Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d)* Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e)* Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f)* Acréscimo excecional de atividade de empresa;
- g)* Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a)* Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b)* Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração prevista em legislação especial de política de emprego.

4- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente.

Cláusula 14.^a

Justificação do termo

- 1- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe às entidades patronais.
- 2- Considera-se sem termo o contrato de trabalho que viole o estipulado na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Formalidades

- 1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:
 - a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
 - b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
 - c) Local e período normal de trabalho;
 - d) Data de início do trabalho;
 - e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
 - f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;
 - g) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.
- 2- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número anterior.

Cláusula 16.^a

Contratos sucessivos

- 1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:
 - a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
 - b) Acréscimos excepcionais da atividade da empresa, após a cessação do contrato;
 - c) Atividades sazonais;
 - d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime da contratação de primeiro emprego.
- 3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1 da presente cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a empresa em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 17.^a

Informações

As entidades patronais devem afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 18.^a

Preferência na admissão

- 1- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas aquelas para que foi contratado.
- 2- A violação do disposto no número anterior obriga a empresa a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição.
- 3- Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no número 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 19.^a

Contratos a termo certo

1- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior da presente cláusula a duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, caso se trate de um contrato previsto na alínea *a)* do número 3 da cláusula 13.^a

3- O contrato celebrado ao abrigo do regime de primeiro emprego não pode ter uma duração superior a 18 meses.

Cláusula 20.^a

Contrato a termo incerto

É admitida a celebração de contrato a termo incerto nas condições previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *e)* e *f)* do número 2 da cláusula 13.^a

Cláusula 21.^a

Duração

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a sua celebração.

2- Terminados os motivos que deram origem à celebração do contrato a termo incerto e o trabalhador se mantiver ao serviço da empresa, decorridos oito dias após aquela data, considera-se que o trabalhador está contratado sem termo.

3- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 22.^a

Termo resolutivo

Os contratos a termo que não respeitem o consignado no presente capítulo tornam-se nulos, dando direito ao trabalhador à admissão como efetivo.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve desempenhar as suas funções no local de trabalho para onde foi contratado.

2- Excetua-se do número anterior as situações previstas na cláusula 12.^a, que passará a ser o novo local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 40 horas.

2- Excetua-se do número anterior os horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas.

3- O período máximo de trabalho diário é de 8 horas.

4- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos desta convenção.

5- As empresas podem organizar o horário de trabalho semanal de segunda-feira a sexta-feira ou de segunda-feira a sábado.

6- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário de trabalho que inclua o sábado têm direito

a um dia de descanso complementar por semana e a um suplemento de retribuição mensal, sem prejuízo de valores superiores já praticados à entrada em vigor da presente convenção, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores que prestem trabalho ao sábado por um período superior a meio dia - 4 horas - têm direito, a título de suplemento de retribuição, a 20 % sobre a remuneração mensal normal, com o limite de 200,00 €;

b) Os trabalhadores que prestem trabalho ao sábado até meio dia - 4 horas - têm direito, a título de suplemento de retribuição, a 10 % sobre a remuneração mensal normal, com limite de 100,00 €.

7- O previsto na alínea b) do número anterior apenas se aplica aos trabalhadores que prestem trabalho até ao limite máximo de dois sábados em cada mês.

8- Aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2025 não se aplica a exceção prevista no número anterior.

9- Aos trabalhadores que prestem serviço ao sábado, e aos quais se não aplique o regime do número seis, é aplicável o disposto na cláusula 51.^a desta convenção.

Cláusula 24.^a-A

Exceção ao limite de duração do trabalho

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores com as categorias de motorista de pesados, bem como os ajudantes de motorista, e desde que por motivos objetivos, nomeadamente por razões técnicas ou de organização do trabalho, planificação e organização de rotas de distribuição, cuja duração do trabalho inclua, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0h00 e as 5h00, poderão ter um tempo máximo de trabalho diário de 12 horas e 30 minutos.

2- Os trabalhadores que efetuem rotas de distribuição, nos termos previstos no número 1, não poderão realizar mais do que uma rota de distribuição por semana cuja duração total exceda as dez horas, e abranja, no todo ou em parte, o referido intervalo temporal.

3- Para os trabalhadores previstos no número 1 da presente cláusula, a média do período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas em cinco dias por semana, num período de referência de dez semanas.

4- No final do período de referência de dez semanas, se o trabalhador tiver crédito de horas, as mesmas serão retribuídas como trabalho suplementar.

5- O disposto na presente cláusula só se aplica desde que haja acordo escrito entre as partes, podendo a qualquer momento o mesmo ser revogado por uma delas, com a antecedência mínima de trinta dias.

Cláusula 25.^a

Alteração do horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixados na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à entidade inspetiva pela área laboral.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4- Excetua-se do disposto no número 2, a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registado em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito ao reembolso das despesas efetuadas pelo trabalhador.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no horário de trabalho devidamente elaborado e afixado nos locais habituais pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas.

2- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior vigorará por períodos de 10 semanas, não contando como trabalho suplementar.

3- O acerto das horas realizadas no regime previsto nos números anteriores processar-se-á nas 10 semanas seguintes à sua execução.

Cláusula 27.^a

Banco de horas

1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite cem horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com dois dias de antecedência.

6- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

8- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

9- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente ou por cessação do contrato de trabalho serão pagas pelo valor da retribuição horária, acrescida de 50 %.

10- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

11- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não integram o conceito de banco de horas.

12- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

13- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 28.^a

Intervalo de descanso

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, 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 29.^a

Descanso diário

1- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 30.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

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

3- As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo estabelecimento, prestem idêntico tipo de trabalho, devendo ser levada em conta a qualificação técnica ou profissional.

4- Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

6- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho semanal.

7- O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade patronal.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Serão organizados turnos com pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos nesta convenção.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 57,50 €.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos ou com isenção de horário de trabalho.

3- Para os trabalhadores admitidos após a data de publicação do presente CC, será considerado noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal ou feriado;

d) 175 horas para as microempresas.

4- O empregador deve possuir um registo de trabalho onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

5- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

6- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

7- O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação dos dias em que gozaram o respetivo descanso compensatório.

8- Nos meses de janeiro e julho de cada ano o empregador deve enviar à entidade inspetiva responsável pela área laboral relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador sindicalizado, pelo respetivo sindicato.

9- O trabalhador, dentro dos limites previstos no número 3 desta cláusula, é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

10- Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas.

Cláusula 34.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado, o trabalhador tem direito a gozar, num dos três dias úteis seguintes, um número de horas igual ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

2- Será dia de descanso semanal complementar o sábado ou outro dia acordado entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados obrigatórios a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontre localizado o estabelecimento.

Cláusula 37.^a

Férias

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

2- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

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

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para o empregador.

6- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias, que não pode ser superior a 18 dias úteis, cabendo ao trabalhador marcar os restantes dias.

7- Até 15 de abril de cada ano, as empresas afixarão nas respetivas secções, para conhecimento do pessoal interessado, os mapas definitivos de férias, os quais deverão permanecer afixados até 31 de outubro.

8- No caso de a entidade patronal obstar, com culpa, ao gozo das férias nos termos previstos nesta cláusula, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período total ou parcial das férias em falta.

Cláusula 38.^a

Faltas

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 40.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

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

3- As entidades patronais podem, nos 15 dias seguintes, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta.

4- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à Segurança Social, uma ação de fiscalização àquela situação de doença.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso das faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 42.^a

Conceito de retribuição

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 43.^a

Retribuição mista

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo V e serão pagas mensalmente.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste CC.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CC, nomeadamente para efeitos de subsídio de Natal, férias e outros, e determina-se pela adição da parte fixa à média da retribuição variável auferida nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver duração inferior.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro e ainda a proporcionalidade do tempo de serviço do mês de admissão, quando incompleto.

3- Os trabalhadores no ano da incorporação no serviço militar ou do seu regresso, ou noutros casos de impedimento prolongado, terão direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço nesse ano, com o

mínimo de 25 % do seu montante. Porém, nos casos em que o trabalhador recebe ou tenha direito a receber algum complemento de subsídio por parte da Segurança Social ou entidade seguradora, a entidade patronal completará o subsídio até ao montante estabelecido neste CC.

4- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 45.^a

Retribuição do período de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses e serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 46.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho.

2- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo porém ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixado no contrato.

4- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal obrigatório, complementar e em dia feriado.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalhador que exerça funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de 60 dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respetivo.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

Cláusula 48.^a

Remuneração por substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 49.^a

Trabalho noturno

O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 50.^a**Trabalho suplementar**

O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 60 % pela segunda hora e subsequentes.

Cláusula 51.^a**Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 100 %, sem prejuízo da remuneração mensal, isto é, acrescendo sempre a esta e no valor mínimo equivalente a meio dia de trabalho.

2- O trabalho prestado nas condições previstas no número anterior dá ainda ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes com a correspondência ao mesmo tempo de trabalho prestado, sem perda de remuneração.

3- Para efeitos do número 1, aplica-se a fórmula prevista na cláusula 56.^a

Cláusula 52.^a**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas deste CC será acrescida uma diuturnidade de 12,00 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- No caso de promoção, o trabalhador não poderá auferir remuneração inferior à que resulte da soma da sua remuneração anterior com as diuturnidades que vinha recebendo.

3- Quando o trabalhador auferir remuneração superior à mínima da respetiva categoria, apenas terá direito ao pagamento, a título de diuturnidades, de importância correspondente à diferença entre a sua remuneração e a soma da retribuição mínima da sua categoria com as diuturnidades a que tenha direito.

4- Para efeitos desta cláusula considera-se «acesso obrigatório» as promoções obrigatórias previstas no artigo 4.º do anexo II e o sistema de promoções salariais obrigatórias previstos na convenção que deu origem a esta cláusula, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2011.

Cláusula 52.^a-A**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,60 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

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

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

Cláusula 53.^a**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 63,48 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

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

- Alojamento 38,80 €;
- Almoço ou jantar 13,13 €;
- Pequeno-almoço 2,70 €.

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

3- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o litro da gasolina sem chumbo 95, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

4- O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho por todo o tempo de deslocação, entendendo-se por tempo de deslocação o que medeia entre a data da saída e a do regresso do trabalhador.

5- Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, isto é, fora da empresa ou sua delegação, serão pagas as deslocações que não sejam efetuadas em viatura da entidade patronal e bem assim as refeições que as deslocações em serviço impliquem.

6- Todas as empresas que não possuam refeitórios e tenham mais de 150 trabalhadores terão de pôr à sua disposição um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, água canalizada, meios para aquecimento de refeições e lava-louça, onde os trabalhadores possam tomar ou aquecer as suas refeições.

Cláusula 54.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 25,57 €.

Cláusula 55.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 44,42 €.

Cláusula 56.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

1- Para o cálculo da retribuição do trabalho suplementar e demais efeitos previstos neste CC utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{horas trabalho semanal}}$$

sendo *RH* a retribuição horária.

Cláusula 57.^a

Forma e lugar do cumprimento

1- As entidades patronais podem efetuar o pagamento da retribuição ao trabalhador em dinheiro, cheque bancário, transferência bancária ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2- O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

3- O tempo que o trabalhador comprovadamente gastar para receber a retribuição será considerado como tempo de trabalho.

4- No ato do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição de Segurança Social, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 58.^a

Licenças sem retribuição

1- As entidades patronais podem conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

3- A concessão da licença determina a suspensão do contrato, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

4- O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Cessando a licença, o trabalhador tem que comunicar à entidade patronal a sua disponibilidade para num prazo de 15 dias retomar o posto de trabalho que detinha aquando da concessão da licença.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham efetiva prestação de serviço e que, por este contrato ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam atribuídas.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, não podendo a entidade patronal opor-se a que ele o retome.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Proibi o de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 61.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

a) Caducidade:

i) Verificando-se o seu termo;

ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

b) Revoga o - Por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento de onde constem a data da produ o de efeitos e a compensa o pecuniária para liquida o de todos os créditos;

c) Resolu o - Por evoca o de justa causa por qualquer das partes, nos termos das cláusulas 62.^a e 63.^a;

d) Denúncia - Por parte do trabalhador durante o prazo do aviso prévio previsto para o despedimento coletivo, caso em que o trabalhador não tem que indemnizar, no todo ou em parte, a empresa.

Cláusula 62.^a

Justa causa de despedimento pela entidade patronal

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para aprecia o da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das rela es entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

b) Viola o dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provoca o repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declara es relativas   justifica o de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Incumprimento dos regulamentos internos da empresa, os quais respeitarão os princípios reconhecidos pela presente convenção e pela lei e só se considerarão em vigor após receção pela entidade inspetiva responsável pela área laboral;

i) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

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

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

m) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

n) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;

g) Alteração substancial e duradoura das suas condições de trabalho.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço.

Cláusula 64.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A título de indemnização, por qualquer causa de cessação do contrato de trabalho nos termos do número 2 da cláusula anterior, por facto não imputável ao trabalhador, é devido ao trabalhador a quantia mínima de 30 dias por cada ano de antiguidade, contando para esse efeito, a fração do último ano como um ano completo, sendo sempre devido ao trabalhador um mínimo de três meses de retribuição.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar a que se reporta a cláusula anterior, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Perda de dias de férias;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

Cláusula 67.^a

Limites às sanções disciplinares

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

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 68.^a

Processo disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, exceto se a sanção aplicável for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

2- O processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infração pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

3- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou pelo sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a este contrato ou previstas na lei;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até dois anos após o termo do exercício ou da data de apresentação da candidatura às funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade e não discriminação

Cláusula 70.^a

Proibição de discriminação

1- As entidades patronais não podem praticar qualquer discriminação direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na idade, sexo, orientações sexuais, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos fatores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos fatores indicados no número anterior.

Cláusula 71.^a**Igualdade e não discriminação em função do sexo**

Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respetivo sexo a qualquer tipo de atividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa atividade constitui uma discriminação em função do sexo.

SECÇÃO II

ParentalidadeCláusula 72.^a**Parentalidade**

Para efeitos do regime de proteção na parentalidade, aplica-se o previsto nos termos da lei.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudanteCláusula 73.^a**Trabalhador-estudante**

1- A entidade patronal obriga-se a dispensar até seis horas semanais para frequência das aulas sem perda de quaisquer direitos ou retribuição os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado.

2- A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

4- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar prova de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

5- O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante apresentando igualmente o respetivo horário escolar.

6- O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade patronal comprovativo das faltas dadas previstas no número 3.

SECÇÃO IV

Trabalhador estrangeiroCláusula 74.^a**Trabalhador estrangeiro**

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

CAPÍTULO XII

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 75.^a

Atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Aos dirigentes sindicais da empresa e aos representantes dos sindicatos devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

3- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 76.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa podem reunir-se em assembleia nos locais de trabalho durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindicais de empresa ou pelos delegados sindicais através de comunicação ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, e desde que assegure o funcionamento dos serviços urgentes se os houver.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindicais de empresa ou delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3- Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

Cláusula 77.^a

Direito a instalações

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local adequado para a realização de reuniões, nas empresas com menos de 150 trabalhadores;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, nas empresas com mais de 150 trabalhadores, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três membros;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis membros;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - Oito membros.

Cláusula 79.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram a sua comissão sindical ou comissão intersindical de empresa.

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

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

zo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções sindicais.

6- O crédito de horas atribuído no número anterior é remunerado e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

7- Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo casos de urgência, em que tal comunicação será feita, nas quarenta e oito horas seguintes.

Cláusula 80.^a

Número de dirigentes sindicais

O número máximo de dirigentes sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três membros;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Quatro membros;
- e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - Seis membros;
- f) Estabelecimento com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - Sete membros.

Cláusula 81.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais dos organismos sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções sindicais, sem perda de remuneração e contam para todos os efeitos como tempo de serviço.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, embora sem direito à remuneração.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e os números de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

4- As faltas dadas por membros dos corpos sociais dos sindicatos, mesmo que ultrapassem 30 dias seguidos não implicam a suspensão do contrato de trabalho.

5- As direções dos sindicatos comunicarão às entidades patronais a identificação dos seus dirigentes sindicais, por meio de carta registada, bem como a identificação dos dirigentes com direito a crédito de horas, de que será afixada cópia nos locais reservados à informação sindical.

Cláusula 82.^a

Quotizações sindicais

As entidades patronais obrigam-se a deduzir no salário dos trabalhadores e a enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 do mês seguinte aquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

CAPÍTULO XIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 84.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

Cláusula 85.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

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

Cláusula 86.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 87.^a

Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Segurança SocialCláusula 88.^a**Subsídio complementar de doença**

1- Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respetiva instituição de previdência.

2- O subsídio previsto no número anterior é devido a partir do quinto dia a contar da data da baixa, não podendo ultrapassar 90 dias.

Cláusula 89.^a**Subsídio complementar de acidente de trabalho**

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a incapacidade for parcial, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador recebia antes do acidente ou doença profissional e a que passa a auferir durante o período da incapacidade, até ao limite máximo de 90 dias.

CAPÍTULO XV

Comissão paritáriaCláusula 90.^a**Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste CC.

Cláusula 91.^a**Constituição, funcionamento e deliberação**

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra parte, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CC, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A indicação dos membros que constituem a comissão paritária, terá de ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CC, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CC.

4- Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e seus trabalhadores abrangidos por esta CC;
- d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao ministério responsável pela área laboral, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante desta convenção.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

Efeitos deste contrato coletivo

1- O presente contrato coletivo pode ser articulado por convenção coletiva celebrada por todas as entidades signatárias, relativamente à regulação das seguintes matérias:

- a) Mobilidade geográfica e funcional;
- b) Organização do tempo de trabalho;
- c) Retribuição.

2- Aplica-se à articulação referida no número anterior, as regras referentes ao depósito e publicação da convenção coletiva.

Cláusula 93.^a

Reclassificação das profissões e carreiras profissionais

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, os trabalhadores continuarão a desempenhar as funções atribuídas mas serão objeto de uma reclassificação horizontal para o grau de entrada da carreira profissional, nos termos do anexo II, salvo a disposição prevista no número seguinte.

2- As profissões ou categorias profissionais, com carreira profissional anterior à publicação da presente convenção, são reclassificadas horizontalmente, mantendo-se no mesmo grau atribuído.

3- No caso de dúvida sobre a atribuição do grau ou do nível remuneratório a interpretação do disposto na presente convenção será da competência da comissão paritária que reunirá para o efeito, desde que requerida por qualquer das partes.

Cláusula 94.^a

Regime transitório

As categorias profissionais que agora se eliminam podem manter-se temporariamente enquanto houver profissionais com tal classificação, mantendo o direito à retribuição respeitante ao grupo salarial em que se encontram inseridos, até à extinção do posto de trabalho.

Cláusula 95.^a

Revogação e tratamento mais favorável

1- A presente revisão revoga as convenções coletivas de trabalho publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, respetivamente, 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 2006, n.º 19, de 22 de maio de 2011, n.º 28, de 29 de julho de 2013 e n.º 21, de 8 de junho de 2015, com a entrada em vigor do presente contrato coletivo e são substituídas pelas agora acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

2- Todas as dúvidas ou lacunas que se suscitarem na aplicação desta convenção deverão ser resolvidas pela comissão paritária constante deste CC, sem prejuízo do recurso aos tribunais nos termos da lei.

3- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições desta convenção ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores, aos quais seja atribuída nova categoria profissional, por força da alteração da designação das categorias profissionais, não perdem direito às diuturnidades já adquiridas nem ao tempo adquirido para aquisição de nova diuturnidade.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - É o/a trabalhador/a que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega e cobrança de mercadorias e registo de atividade.

Assistente administrativo/a - É o/a trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo/a coordenador/a - É o/a trabalhador/a que organiza e coordena o trabalho de um grupo de profissionais administrativos que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Assistente operacional - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviços de electricista, mecânico e serralheiro, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar de armazém - É o/a trabalhador/a que efetua serviços de apoio ao operador de loja, designadamente no que respeita a movimentação, arrumação, preparação de encomendas, cargas e descargas de viaturas, escolha e substituição de vasilhame, limpeza e acondicionamento dos armazéns e verificação das máquinas que utiliza e executa outras tarefas indiferenciadas.

Chefe de compras - É o/a trabalhador/a que efetua compras e assegura o aprovisionamento das mercadorias nas melhores condições, verificando qualidade, preços e outras características: Coordena um grupo de compradores de modo a assegurar o correto funcionamento do serviço; pesquisa e analisa o mercado relativamente a produtos novos; pesquisa produtos com características de qualidade/preço equilibradas; efetua compras e negocia condições favoráveis; assegura o abastecimento e os fornecimentos em tempo útil; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspetivas de evolução.

Chefe de serviço, de departamento ou divisão - É o/a trabalhador/a responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço, departamento ou divisão da empresa, com base em orientações superiores.

Chefe de vendas - É o/a trabalhador/a que coordena supervisores/inspetores de vendas ou equipas de vendedores a fim de se incrementarem as vendas: Planeia, organiza, dirige e controla as áreas de vendas e eventualmente do *marketing* da empresa; participa nas políticas de vendas e eventualmente do *marketing*; coordena a ação diária dos vendedores, monitorizando a sua ação, verificando os desvios e propondo alternativas; efetua visitas a clientes com ou sem a presença de vendedores; angaria novos clientes e efetua contratos; controla as cobranças, especialmente no que se refere a grandes clientes; analisa o mercado e a concorrência; mantém a visibilidade da empresa e dos produtos através de materiais publicitários. Em empresas pequenas este profissional pode acumular a função «compras».

Cortador/a de carnes verdes - É o/a trabalhador/a que desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: Desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Por vezes, recebe os valores correspondentes às vendas efetuadas.

Cortador/a de carnes verdes coordenador - É o/a trabalhador/a que desempenha as mesmas funções e tarefas previstas para o/a cortador/a de carnes verdes, podendo coordenar trabalhadores do mesmo grupo profissional.

Cozinheiro/a - É o/a trabalhador/a que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados a refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da atividade e consumo das matérias-primas.

Diretor/a de serviços - É o/a trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as atividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Diretor/a de marketing - É o/a trabalhador/a que elabora e implementa planos de *marketing*, efetuando a sua coordenação e desenvolvimento de acordo com a estratégia global da empresa: Propõe o plano de *marketing* e respetivo orçamento; assegura a gestão e o desenvolvimento do plano; lidera a equipa de *marketing*, define responsabilidades e atribuições tendo em vista manter a motivação e a satisfação e incrementar a produtividade e a rentabilidade; define a estratégia da marca e o seu posicionamento no mercado de modo a atingir os objetivos definidos; assegura a implementação da estratégia e o planeamento das vendas tendo em vista o cumprimento dos objetivos; avalia oportunidades, define e implementa novos negócios de modo a reforçar o posicionamento da marca no mercado e da empresa em geral; assegura a análise da evolução do negócio segundo os indicadores de gestão selecionados e toma as medidas necessárias ao cumprimento dos objetivos; propõe, analisa e controla o orçamento da sua área de responsabilidade de modo a detetar desvios e implementa as ações corretivas necessárias.

Distribuidor/a - É o/a trabalhador/a que entrega as mercadorias aos clientes, de acordo com solicitações previamente efetuadas; recebe dos serviços competentes as mercadorias a entregar e os respetivos documentos de transporte; entrega a mercadoria na morada indicada, contra a assinatura da guia de remessa; colabora na carga e descarga da mercadoria, sempre que necessário. Por vezes acondiciona ou desembala os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento. Pode proceder à cobrança da mercadoria que entrega.

Embalador/a (operador/a de máquinas de empacotamento) - É o/a trabalhador/a que regula, opera e vigia o funcionamento de uma máquina destinada a empacotar produtos diversos, nomeadamente chá, café, cigarros, manteiga, etc., podendo acondicionar, embalar e rotular manualmente produtos e materiais diversos com vista à sua expedição ou armazenamento: Envolve os produtos a embalar com o material indicado às suas características; coloca-os e acondiciona-os no interior das embalagens, nomeadamente caixas, sacos, latas e frascos; limpa os artigos e produtos e protege-os da corrosão; prepara as embalagens para a expedição, nomeadamente colando, cintando, tampando ou agrupando e efetua a respetiva identificação e inscrição de destinatários; alimenta a máquina de empacotamento com os materiais necessários, tais como papel celofane, papel de prata, fita, cola, etc.; introduz as películas através de rolos de transporte e prende-as no mecanismo de embrulhar; regula os sistemas que comandam a temperatura das cabeças de colagem, a tensão das bobinas e a velocidade de deslocamento das películas; regula o datador para a data de validade requerida; aciona os comandos, a fim de movimentar os mecanismos de embrulhar e fechar portermocolagem, por dobragem das pontas ou outro processo; introduz os produtos a embalar nos respetivos depósitos ou coloca-os sobre uma tela transportadora que alimenta a máquina; verifica a qualidade das mercadorias antes e depois de embrulhadas e retira para recipiente de retorno as embalagens defeituosas; controla por amostragem, o peso das embalagens procedendo a diversas pesagens durante o processo.

Empilhador/a - É o/a trabalhador/a que conduz e manobra um empilhador, acionando os comandos de marcha, direção e elevação, para transportar e empilhar mercadorias em depósitos, armazéns ou outros locais: Conduz o empilhador, efetuando as respetivas manobras de modo a movimentar a plataforma elevatória, tendo em conta as respetivas normas de segurança; descarrega ou empilha as mercadorias depositando-as no solo ou sobrepondo-as de acordo com a sua proveniência ou destino; verifica os níveis de lubrificantes e da água e procede à lubrificação e limpeza das partes móveis do equipamento.

Empregado/a comercial (mesa/balcão) - É o/a trabalhador/a que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou *snack*.

Empregado/a de abastecimento de máquinas de venda automática níveis I e II - É o/a trabalhador/a que transporta os produtos alimentares e bebidas da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda automática, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

Encarregado/a de armazém - É o/a trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes às do encarregado geral de armazém, mas assegura apenas a gestão de um armazém de pequena ou média dimensão ou de um setor de armazém de grande dimensão.

Encarregado/a geral de armazém - É o/a trabalhador/a que planeia e assegura a gestão de um armazém de grande dimensão ou de mais do que um armazém e a movimentação de mercadorias, designadamente a organização dos espaços, a manutenção de equipamentos e a distribuição e o carregamento de produtos para os clientes; assegura operacionalmente a gestão da frota, orientando e coordenando o pessoal de transportes e garagem e efetuando a sua distribuição pelas viaturas e as respetivas entregas; assegura a manutenção de instalações; monta no dia anterior as operações de entrega, das vendas; soluciona problemas com clientes; efetua relatórios para a hierarquia.

Fiel de armazém - É o/a trabalhador/a que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências: Verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva

documentação e regista eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos setores, registando em documento apropriado a respetiva saída; verifica os níveis das existências e faz, quando necessário, as respetivas encomendas tendo em vista a reposição de *stocks*; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos; orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Gerente comercial - É o/a trabalhador/a que planeia, organiza e dirige as atividades comerciais da empresa ou de um estabelecimento comercial com vista a assegurar o bom estado do negócio: Coordena o grupo de trabalho de topo de uma empresa ou de um estabelecimento comercial, designadamente nas áreas de fornecimentos, vendas, distribuição, escritório, etc.; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efetua a manutenção/conservação periodicamente; avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; determina, ou efetua consulta superior para o efeito, as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e fixa os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de vendas e de *marketing*; define e gere o orçamento; relaciona-se com entidades exteriores de diversa natureza; pode interferir diretamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda; pode tratar com agências da preparação e apresentação das campanhas publicitárias.

Gestor/a de produto - É o/a trabalhador/a que concebe um produto/serviço de acordo com uma necessidade latente ou expressa de um determinado tipo de público consumidor, controlando o ciclo de vida de um produto ou serviço, nomeadamente nas fases de lançamento e crescimento do mesmo: Identifica a necessidade de um determinado produto/serviço para uma população alvo e concebe-o, tendo em conta as características e utilizações possíveis, dentro da área de atividade em que se insere; analisa os estudos sobre a viabilidade económico-financeira e de aceitação do produto proposto, procedendo a eventuais correções no sentido de compatibilizar a otimização dos resultados com a procura do cliente; propõe a fabricação do produto, segundo as características definidas dentro dos parâmetros de normalização; elabora a previsão de vendas baseada nas potencialidades do mercado ou nas informações sobre a concorrência; apresenta o produto e negocia com os canais de distribuição, a fim de o colocar no mercado; promove o lançamento do produto através de ação publicitária selecionada (média, «*outdoor*» ou posto de venda); afere os resultados comparando as vendas/plano de vendas para o mercado consumidor.

Motorista (pesados e ligeiros) - É o/a trabalhador/a que possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) - É o/a trabalhador/a que entrega aos clientes mercadorias conduzindo veículos de transporte, ligeiros ou pesados, após assegurar-se do bom funcionamento dos veículos que conduz, efetua autovenda, venda por telefone (televendas) e cobranças, bem como elabora pedidos de abastecimento de máquinas de *vending*, abastece-as e acompanha a respetiva manutenção, de modo a garantir o bom funcionamento da área e o cumprimento dos objetivos definidos; efetua as ações necessárias para que a viatura que conduz se encontre em bom estado de funcionamento, assegurando a sua manutenção mecânica, conservação e limpeza; recebe e verifica as rotas estipuladas para a entrega dos produtos aos clientes; acompanha o carregamento do veículo; conduz o veículo de acordo com as rotas anteriormente estipuladas; efetua o descarregamento dos produtos no cliente e procede ao carregamento de vasilhame; procede à cobrança dos valores faturados aos clientes; após o regresso à empresa procede ao descarregamento do vasilhame; presta contas no escritório sobre as cobranças efetuadas aos clientes e as quantidades de vasilhame recebidas.

Operador/a de informática - É o/a trabalhador/a que efetua a instalação de *software* de escritório, redes locais, *internet* e outras aplicações informáticas, bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos e os instrumentos e ferramentas adequados e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Operador/a de loja V - É o/a trabalhador/a que atende os clientes de uma loja, vendendo-lhes mercadorias e registando as suas encomendas para satisfação das necessidades dos clientes: Atende os clientes numa loja comercial apoiando-os nas suas compras; regista encomendas de clientes a fim de satisfazer as suas necessidades; efetua as vendas, regista-as informaticamente, recebe os pagamentos, emite faturas/recibos e é responsável pela caixa; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; colabora no controlo das temperaturas de máquinas refrigeradoras; colabora na supervisão e na reposição das mercadorias para venda nos locais pertencentes ou não à entidade patronal; colabora na contagem física das mercadorias para inventário das existências; colabora na higiene e limpeza do estabelecimento.

Operador/a de loja IV - É o/a trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja V, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Operador/a de loja III - É o/a trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja IV, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Operador/a de loja II - É o/a trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja III, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Operador/a de loja I - É o/a trabalhador/a que efetua serviços de apoio ao operador de loja II, designadamente verificando a validade dos produtos, efetuando reposições nos locais pertencentes ou não à entidade patronal, arrumando prateleiras e outros expositores, apoiando na manutenção da higiene e limpeza da loja e iniciando-se em operações mais complexas, sob orientação superior, a fim de se preparar para o exercício de funções de operador de loja II.

Operador/a de loja encarregado - É o/a trabalhador/a que planeia, organiza e dirige as atividades de uma loja, assegurando dinâmica comercial e bom estado no negócio: Coordena o grupo de trabalho da loja; relaciona-se com clientes e gere as suas necessidades e encomendas; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efetua a manutenção/conservação periodicamente; pode determinar condições de desconto de acordo com regras superiormente aprovadas; assegura-se dos prazos de validade dos produtos e gere a sua reposição; assegura-se da limpeza e do asseio do estabelecimento; elabora relatórios de vendas.

Operador/a de manutenção - É o/a trabalhador/a que efetua operações gerais de eletricidade, pequenas reparações diversas. Assegura a manutenção e o bom funcionamento dos diversos equipamentos existentes nas empresas.

Promotor/a de vendas - É o/a trabalhador/a que promove e efetua a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; assegura o serviço de apoio ao cliente; organiza a informação decorrente da sua atividade; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

Rececionista/telefonista - É o/a trabalhador/a que, prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Supervisor/a de abastecimento de máquinas de venda automática - É o/a trabalhador/a que coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo, em caso de necessidade, executar as funções destes.

Supervisor/a de vendas - É o/a trabalhador/a que coordena o trabalho de uma ou mais equipas de vendas a fim de se incrementarem as vendas: Participa nas políticas e programas de vendas; controla a execução do programa de vendas acompanhando e supervisionando os vendedores junto dos clientes e através de relatórios de vendas e outros indicadores; coordena a ação diária dos vendedores, monitorizando a sua ação, verificando os desvios e propondo alternativas; efetua visitas a clientes com ou sem a presença de vendedores, auscultando necessidades e recebendo reclamações; verifica as notas de encomenda avaliando o desempenho da força de vendas; analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre mercados e concorrência; propõe e colabora em campanhas e ações promocionais de produtos ou serviços; pode promover e realizar vendas sem prejuízo da sua atividade de supervisão.

Técnico/a administrativo/a - É o/a trabalhador/a que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elaborar estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico/a de contabilidade - É o/a trabalhador/a que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa ou serviço público, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa ou serviço público, registando débitos e créditos; prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico/a de controlo de qualidade - É o/a trabalhador/a que inspeciona produtos, controla serviços ou processos de fabrico, a fim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de prevenção da saúde e segurança, assim como com as normas legais, profissionais, comerciais e outras: Inspecciona os produtos visualmente e ou em laboratório, efetuando, se necessário, análises químicas e ensaios físicos e utilizando modelos e diversos instrumentos e aparelhos de medida a fim de verificar a conformidade com as normas; avalia a frequência e a importância das deficiências a fim de dar o encaminhamento adequado aos produtos e informa os serviços de fabrico; verifica se as normas definidas são respeitadas na produção, embalagem, acondicionamento, armazenamento, distribuição e transporte e ainda nas construções e instalações; aprecia os resultados e as reclamações dos clientes em função dos critérios de qualidade e de aceitação definidos e fornecidos a fim de decidir ou recomendar medidas corretivas relativamente aos defeitos ou desvios; efetua cálculos e estatísticas periódicas sobre defeitos detetados a fim de fornecer, superiormente, dados relativos aos níveis e custos de qualidade e às ações corretivas a implementar; elabora relatórios, recomendando eventualmente alterações de normas, métodos, práticas. Por vezes procede à recolha de amostras utilizando o método de amostragem previamente definido. Pode ser designado em função do produto ou serviço que inspeciona.

Técnico/a de informática - É o/a trabalhador/a que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos programas (*software*), *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico/a operacional - É o/a trabalhador/a detentor da adequada formação técnica polivalente e ou experiência profissional para prestar serviço de eletricitista, mecânico, serralheiro. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos especializados que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico/a de marketing - É o/a trabalhador/a que colabora na elaboração do plano de *marketing* da empresa, bem como no planeamento e implementação de ações de *marketing* pontuais, nomeadamente recolhendo e organizando os elementos necessários à sua execução; operacionaliza as políticas de gestão do *marketing* mix da empresa executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas direta ou indiretamente à atividade da empresa; operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda; colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de cliente; colabora na elaboração e realização de estudos de mercado.

Técnico/a especialista ou generalista - É o/a trabalhador/a normalmente habilitado com uma licenciatura ou outra formação universitária, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais com menos qualificação.

Técnico/a de secretariado - É o/a trabalhador/a que assegura a organização e execução de atividades no apoio à chefia ou direção/administração de empresa. Planeia e organiza a rotina diária e mensal do gabinete, providenciando para o cumprimento dos compromissos de agenda; assegura a comunicação da chefia ou direção/administração com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; organiza e executa as tarefas como o expediente geral do secretariado da chefia ou direção/administração; executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado.

Tesoureiro/a - É o/a trabalhador/a que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, 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 e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torrefator/a - É o/a trabalhador/a que assegura a responsabilidade da torrefação, dentro da empresa, através de processos manuais ou mecânicos.

Trabalhador/a de limpeza - É o/a trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

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 e que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional - Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau - Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

- 1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:
 - a) Ingresso pelo grau mais baixo da profissão ou categoria profissional;
 - b) Habilitações académicas, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.
- 2- O ingresso poderá verificar-se para grau ou categoria profissional superior, atendendo às habilitações profissionais, experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.
- 3- As condições de acesso às profissões de natureza técnica pressupõem formação profissional reconhecida.
- 4- As habilitações académicas ou profissionais específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão deixar de prevalecer no caso de experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

- 1- A evolução nas carreiras profissionais faz-se através de promoção por acesso vertical, com caráter definitivo, a categoria ou grau profissional superior que corresponda maior retribuição.
- 2- Não se considera promoção o exercício temporário de chefia ou a coordenação de um grupo específico onde haja rotação na coordenação.

Artigo 4.º

Promoções

- 1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a aplicar nas empresas.
- 2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento no desempenho da profissão.
- 3- Não existindo um sistema de avaliações o trabalhador pode apresentar uma proposta fundamentada de mudança de grau, quando perfizer 2 anos de exercício de profissão ou grau, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.
- 4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, licenças de parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais e delegados sindicais, ou outros considerados como tempo efetivo de trabalho.

ANEXO III

Integração de níveis de qualificação**1- Quadros superiores**

Diretor/a de *marketing*;
Diretor/a de serviços;
Gerente comercial;
Chefe de serviços, departamento, divisão.

2- Quadros médios**2.1- Técnicos administrativos**

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros**3- Encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa**

Assistente administrativo coordenador;
Encarregado/a de armazém;
Cortador/a de carnes verdes coordenador;
Operador/a de loja V;
Operador/a de loja encarregado/a.

4- Profissionais altamente qualificados**4.1- Admi., comércio e out.**

Técnico/a administrativo/a;
Técnico/a de contabilidade;
Técnico/a de informática;
Técnico/a de *marketing*;
Técnico/a operacional;
Técnico/a de secretariado;
Técnico/a de vendas.

4.2- Produção**5- Profissionais qualificados****5.1- Administrativos**

Assistente administrativo;
Operador/a de informática;
Operador/a de loja IV.

5.2- Comércio

Assistente operacional;
Cortador/a de carnes verdes;
Fiel de armazém;
Promotor/a de vendas.

5.3- Produção**5.4- Outros**

Cozinheiro/a;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista (vendedor/a, distribuidor/a);
Operador/a de manutenção.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**6.1- Administrativos, comércio e outros**

Auxiliar de armazém;
Distribuidor/a;
Embalador/a (operador/a de máquinas de empacotamento);
Empilhador/a;

Operador/a de loja III, II, I;
Rececionista/telefonista;
Torrefator/a.

6.2- Produção

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1- Adm., com., e out.

Ajudante de motorista;
Trabalhador/a de limpeza.

7.2- Produção

A - Praticantes e aprendizes

A-1 - Praticantes administrativos;

A-2 - Praticantes de comércio;

A-3 - Praticantes de produção;

A-4 - Aprendizizes de produção.

Nota 1: Quadros médios ou superiores: Chefe de serviço; gestor de produto; encarregado geral de armazém; técnico/a especialista ou generalista; supervisor/a de vendas.

Nota 2: Quadros médios ou encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa: Chefe de vendas; chefe de compras.

Nota 3: Profissionais qualificados ou semiquificados: Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório).

ANEXO IV

Tipos e comprovação de faltas

São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
<i>a)</i> Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, nos termos previstos na legislação específica, e respetivos pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastras. O pai que exerça o direito à licença parental por morte da mãe não pode cumular aquela com as faltas previstas nesta alínea;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>b)</i> Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãs e cunhados seus ou do seu cônjuge;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
<i>c)</i> Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
<i>d)</i> As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>e)</i> As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, parentalidade ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; contrafé ou aviso.

<i>f)</i> As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;	Ofício do sindicato.
<i>g)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>h)</i> As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
<i>i)</i> Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
<i>j)</i> Até um dia, por doação benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da doação.
<i>k)</i> As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
<i>l)</i> As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>m)</i> As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idónio a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

ANEXO V

Tabela de retribuições de base mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
1	Diretor/a de <i>marketing</i> Diretor/a de serviços Gerente comercial	1 622,50 €
2	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Encarregado/a geral de armazém Técnico/a especialista ou generalista II Tesoureiro	1 500,50 €

3	<p> Chefe de compras Chefe de vendas Gestor de produto II Operador/a de loja encarregado Supervisor/a de vendas II Técnico/a II (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, <i>marketing</i>, operacional, secretariado) Técnico/a especialista ou generalista I </p>	1 045,50 €
4	<p> Assistente administrativo coordenador Encarregado/a de armazém Cortador/a de carnes verdes coordenador Fiel de armazém II Gestor/a de produto I Operador/a de loja V Supervisor/a de vendas I Técnico/a I (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, secretariado, operacional, <i>marketing</i>) </p>	979,00 €
5	<p> Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cozinheiro/a II Cortador/a de carnes verdes II Fiel de armazém I Motorista (pesados e ligeiros) II Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) II Operador/a de informática II Operador/a de loja IV Operador/a de manutenção II Promotor/a de vendas II Supervisor/a de abastecimento de máquinas de venda automática </p>	924,00 €
6	<p> Ajudante de motorista II Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar de armazém II Cozinheiro/a I Cortador/a de carnes verdes I Motorista (pesados e ligeiros) I Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) I Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) II Operador/a de informática I Operador/a de loja III Operador/a de manutenção I Promotor/a de vendas I Empregado/a de abastecimento de máquinas de venda automática II Rececionista/telefonista II </p>	893,00 €
7	<p> Ajudante de motorista I Auxiliar de armazém I Distribuidor/a II Embalador/a (operador/de máquinas de empacotamento) II Empilhador II Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) I Empregado/a de abastecimento de máquinas de venda automática I Rececionista/telefonista I Torrefator/a II </p>	888,00 €

8	Distribuidor/a I Embalador/a (operador/de máquinas de empacotamento) I Empilhador I Operador/a de loja II Torrefator/a I Trabalhador/a de limpeza II	883,00 €
9	Operador/a de loja I Trabalhador/a de limpeza I	875,00 €

Notas

a) Os promotores de vendas e motoristas/vendedores/distribuidores que auferem apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo 5 de enquadramento profissional. Aqueles que auferem retribuição mista ficarão integrados no grupo 6, não podendo, no entanto, nunca o somatório das partes fixa e variável ser inferior à retribuição fixada para o grupo 5.

b) Os ajudantes de motorista e os auxiliares de armazém poderão executar, por conveniência de serviço, as tarefas de qualquer das categorias dos grupos 7 e 8.

ANEXO VI

Regulamento de utilização do teste antialcoolemia

Artigo 1.º

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, no exercício das suas funções, conduzam viaturas por conta da entidade empregadora e respetivos ajudantes nas mesmas circunstâncias.

Artigo 2.º

Diariamente, através de método absolutamente aleatório, será sorteado um número de profissionais a submeter à prova do balão alchoolteste.

Artigo 3.º

O método do sorteio será escolhido por cada empresa, devendo ser regulamentada a sua utilização, a qual será objeto de ampla divulgação nos locais de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias da entrada em vigor.

Artigo 4.º

O número de profissionais a sortear dependerá do número de trabalhadores existente em cada empresa abrangidos pelo presente regulamento, de acordo com o seguinte critério:

- Até 50 ou mais trabalhadores abrangidos, serão sorteados 8;
- Até 20 trabalhadores abrangidos, serão sorteados 4;
- Até 10 trabalhadores abrangidos, será sorteado 1.

Artigo 5.º

Nas empresas em que o número de trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento seja igual ou inferior a cinco, o sorteio realizar-se-á semanalmente em dia a determinar pela entidade empregadora, sem pré-aviso.

Artigo 6.º

Poderão ainda, a título excecional, ser submetidos ao teste todos aqueles que, por manifesta suspeita de apresentarem indícios de embriaguez, a entidade empregadora, através do seu representante, entenda dever submeter à prova, sendo aquela decisão comunicada, por escrito, imediatamente ao trabalhador.

Artigo 7.º

Serão ainda sujeitos ao teste todos os trabalhadores que o solicitem.

Artigo 8.º

Todos os trabalhadores abrangidos entrarão no sorteio quando este tenha lugar, pelo que ficará assim, através das probabilidades, assegurada a igualdade na sujeição ao teste.

Artigo 9.º

O teste a utilizar será o alcoolteste *Drager* ou outro equivalente.

Artigo 10.º

Apenas serão considerados positivos os testes que acusem taxas iguais ou superiores a 0,5 % de alcoolemia, com exceção dos trabalhadores com as categorias profissionais com funções de condução, designadamente de automóvel pesado de mercadorias, em que a taxa não poderá ser igual ou superior a 0,2 % de alcoolemia.

Artigo 11.º

Os testes serão realizados no dia do sorteio, nos locais de trabalho, pela entidade patronal.

Artigo 12.º

No momento da execução do teste, deverá estar presente, como observador, um delegado sindical da empresa, caso exista, ou, na sua falta, um elemento da empresa apresentado pelo trabalhador, caso queira.

Artigo 13.º

A sujeição ao teste é obrigatória, não podendo ser recusada.

Artigo 14.º

A recusa de submissão ao teste equivale, para todos os efeitos e consequências, às de um teste positivo.

Artigo 15.º

No caso de teste positivo, será elaborada uma ata, da qual será dada obrigatoriamente cópia ao trabalhador.

Artigo 16.º

Sempre que o teste resulte positivo, de acordo com o disposto no artigo 10.º, o trabalhador será impedido de continuar ao serviço até ao final do dia de trabalho em que se realizar o teste, não havendo lugar a remuneração no período de trabalho não efetuado e sem que se possa considerar qualquer sanção disciplinar.

Artigo 17.º

Porém, a partir do 3.º teste positivo, aquela ausência ao serviço será considerada falta injustificada.

Lisboa, 24 de janeiro de 2025.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 38/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Exide Technologies, L.^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras

Ao vigésimo nono dia mês de novembro de 2024, reuniram, por um lado, os representantes da Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os representantes do Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI), tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão das cláusulas pecuniárias do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e com as seguintes alterações posteriores publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2021, n.º 3, de 22 de janeiro de 2024 e n.º 22, de 15 de junho de 2024, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pela organização sindical outorgante, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI).

2- O AE abrange esta empresa e cerca de 190 trabalhadores.

3- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

4- A Exide integra o sector de actividade fabricação de acumuladores e pilhas (CAE 27200).

5- A tabela de remunerações mínima, o valor do prémio de antiguidade, o valor do subsídio de refeição, o valor do subsídio de turno e a atribuição de um benefício social designado subsídio social produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

Cláusula 37.^a**Subsídio de turnos rotativos**

1- Os trabalhadores que prestam serviço em dois ou três turnos rotativos, cujo horário muda regular e periodicamente, têm direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % ou 16 % da sua retribuição base, respetivamente.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos contínuos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 27,5 % da sua retribuição base.

3- Sempre que por questões de serviço seja necessário praticar o horário de turnos rotativos de 3.^a feira a sábado ou domingo a 5.^a feira, os trabalhadores têm direito a um subsídio de turno mensal correspondente a 17 % ou 18 % da sua retribuição base, respetivamente.

4- O subsídio de turno rotativo é cumulável com o pagamento do trabalho noturno.

Cláusula 91.^a-A**Subsídio social**

1- A empresa atribui um benefício designado por subsídio social, de apoio às famílias nomeadamente nas áreas da infância, educação e terceira idade, no valor 50,00 €/mês, pago doze meses por ano e sujeito aos respetivos descontos.

2- Cabe ao trabalhador escolher se quer que o valor seja pago em numerário ou através de um vale de apoio à infância, educação ou terceira idade, devendo manifestar a sua decisão anualmente quando solicitado pelo departamento de recursos humanos. Caso o trabalhador não manifeste a sua escolha, a empresa pagará o subsídio social em numerário sujeito aos descontos nos termos legais em vigor.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas abril 2024

Grau	Profissão e/ou categoria	Salário
1- Grupo dos profissionais administrativos		
9	Assistente administrativo 3. ^a	1 310,50 €
6	Assistente administrativo 2. ^a	1 538,00 €
5	Assistente administrativo 1. ^a	1 611,00 €
4	Técnico administrativo	1 693,00 €
3	Secretária	1 693,00 €
1	Analista informático	1 550,00 €
0	Contabilista	2 615,50 €
2- Grupo dos profissionais técnico-fabris		
11	Técnico fabril praticante 1. ^o ano	1 045,00 €
10	Técnico fabril praticante 2. ^o ano	1 126,00 €
7	Técnico fabril 1. ^o e 2. ^o anos	1 237,50 €
6	Técnico fabril 3. ^o e 4. ^o anos	1 374,50 €
5	Técnico fabril 5. ^o e 6. ^o anos	1 484,50 €
4	Técnico fabril + 6 anos	1 545,50 €
3	Técnico fabril principal	1 721,00 €
3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais		
9	Operador de logística 2. ^a	1 237,50 €
8	Operador de logística 1. ^a	1 346,50 €
6	Supervisor de logística	1 628,00 €
6	Vendedor	1 948,50 €
4- Grupo dos profissionais qualificados		
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 1. ^o ano	1 045,00 €
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 2. ^o ano	1 237,50 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 1. ^o ano	1 237,50 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 2. ^o ano	1 346,50 €
6	Profissional qualificado/fundidor-moldador oficial	1 453,00 €
7	Motorista de ligeiros	1 435,50 €
6	Afinador de máquinas oficial 1. ^a	1 453,00 €
5- Grupo profissional dos operadores especializados		
10	Operador especializado praticante	1 045,00 €
9	Operador especializado oficial de 2. ^a	1 237,50 €
8	Operador especializado oficial de 1. ^a	1 346,50 €
6- Grupos dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes		
3	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-A	1 594,50 €
2	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-B	1 683,00 €
1	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível II	1 890,00 €
0	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível III	2 500,00 €
01	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível IV	2 891,00 €
7- Grupo de chefias		
5	Chefe de equipa especializado	1 571,00 €
5	Chefe de equipa qualificado	1 890,00 €
4	Coordenador	2 126,00 €
3	Chefe de secção	2 244,50 €
1	Encarregado geral	2 411,50 €
0	Chefe de serviço	2 792,00 €
06	Chefe de departamento/diretor	2 915,00 €

Prémio de antiguidade: 41,74 € (cláusula 38.^a do AE).

Subsídio de refeição: 7,38 € (cláusula 91.^a do AE).

Pela Exide Technologies, L.^{da}:

Dr. *Pedro António Marques Castro Fernandes*, diretor financeiro, na qualidade de gerente.

Dr.^a *Carla Alexandra Lopes Rodrigues Afonso*, diretora de recursos humanos, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas (SIESI):

Sr. *José Manuel Alexandre Silva*, na qualidade de dirigente sindical.

Sr. *José Jaime da Serra Patrício*, na qualidade de dirigente sindical.

Sr. *Fábio Alexandre Oliveira Coutinho Roxo*, na qualidade de dirigente sindical.

Sr. *Diogo Miguel Correia Moura*, na qualidade de dirigente sindical.

Depositado em 13 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 35/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e outros - Alteração salarial e outras

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018.)

Lisboa, dia 10 de janeiro de 2025.

Entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias (SBC), o Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (SBN) e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias, Mais Sindicato (MAIS), todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do acordo de empresa celebrado entre a mesma instituição e sindicatos (então representados pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

[...]

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo obriga o Banco de Portugal, que exerce a atividade de banco central, adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias (SBC), Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (SBN), e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias, Mais Sindicato (MAIS), doravante designados por sindicatos outorgantes.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 1454 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

3- [Iguar.]

4- Os trabalhadores filiados no Mais Sindicato podem continuar a ser abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho para o setor bancário (ACT), nos termos previstos no número 3 da cláusula 131.^a

[...]

Cláusula 6.^a

Cargos de gestão

1- [Iguar]:

a) [Iguar];

b) [Iguar];

c) [Iguar];

d) Coordenador de núcleo ou unidade;

e) Gerente;

f) Outros cargos que, por regulamento aprovado pelo banco, sejam considerados equivalentes aos referidos nas alíneas anteriores.

2- [Iguar.]

3- [Iguar.]

4- [Iguar.]

[...]

Cláusula 14.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido ao banco:

a) [Iguar];

b) [Iguar];

c) [Iguar];

d) [Iguar];

e) [Iguar];

f) [Iguar];

g) [Iguar];

h) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso;

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

[...]

Cláusula 18.^a**Processo individual**

1- [Iguar.]

2- [Iguar.]

3- [Iguar.]

4- A aplicação da presente cláusula toma em consideração as regras previstas na legislação em matéria de proteção de dados pessoais, nomeadamente no que respeita a prazos de conservação.

[...]

Cláusula 25.^a**Comissão de serviço interna**

1- [Iguar.]

2- Para além dos cargos de gestão previstos na cláusula 6.^a, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de secretariado pessoal, as de coordenador funcional, supervisor coordenador ou equiparado e, ainda, as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

3- [Iguar.]

4- [Iguar.]

[...]

Cláusula 46.^a**Dispensa de assiduidade**

[Iguar.]

a) [Iguar];

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade obrigatória, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores do banco;

c) No dia do aniversário.

[...]

Cláusula 56.^a**Tipos de faltas**

1- [Iguar.]

2- [Iguar.]

a) [Iguar];

b) 20 dias de trabalho consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) 5 dias de trabalho consecutivos por falecimento de parente ou afim no primeiro grau da linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos e madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

d) 2 dias de trabalho consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados);

e) A motivada por luto gestacional;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

g) 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 obrigações legais;

h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador;

i) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

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

k) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste acordo e na lei;

m) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

n) As autorizadas ou aprovadas pelo banco;

o) Outras que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

3-Para o efeito das alíneas b) a d) do número anterior, é equiparada a cônjuge a pessoa que viva em união de facto com o trabalhador.

4- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b) a d) do número 2 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

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

6- Nos casos previstos na alínea j) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo banco, ao abrigo do disposto na alínea n) do mesmo número.

7- [Iguar.]

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova das faltas

1- [Iguar.]

2- [Iguar.]

a) [Iguar];

b) [Iguar.]

3- [Iguar.]

4- [Iguar.]

5- [Iguar.]

a) [Iguar];

b) [Iguar];

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número 7.

6- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador pode ainda ser feita por declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde ou dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas podem ser emitidas quando a situação de doença do trabalhador não exceder os 3 dias consecutivos, até ao limite de 2 vezes por ano.

7- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

- a) [Iguar.];
- b) [Iguar.]

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas

- 1- [Iguar.]
- 2- [Iguar.]
- a) [Iguar.];
- b) [Iguar.];
- c) As previstas na alínea o) do número 2 da cláusula 56.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) [Iguar.]
- 3- [Iguar.]
- 4- [Iguar.]
- 5- [Iguar.]
- 6- [Iguar.]
- [...]

Cláusula 85.^a

Poder disciplinar

- 1- [Iguar.]
- 2- [Iguar.]
- 3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a e) do número 1 da cláusula 87.^a
- 4- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante do banco e pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.
- 5- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.
- [...]

Cláusula 110.^a

Beneficiários

- 1- [Iguar.]
- a) [Iguar.];
- b) [Iguar.];
- c) [Iguar.]
- 2- [Iguar.]
- 3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho aplicável beneficiam dos SAMS do SBC, do SBN ou do Mais Sindicato, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.
- 4- [Iguar.]
- 5- [Iguar.]
- a) [Iguar.];
- b) [Iguar.];
- c) [Iguar.]

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo do banco

- 1- [Iguar.]
- 2- No caso de cessação do contrato antes da idade legal de reforma, em cada momento, em vigor no regime geral de Segurança Social e até que esta mesma seja completada, o banco mantém o pagamento das contribuições para os SAMS com referência a trabalhadores no ativo, nos termos que constam do anexo VI.

3-O disposto no número anterior:

- a) Apenas é aplicável às reformas que ocorram a partir de 1 de janeiro de 2025;
- b) Não é aplicável às reformas ocorridas em data anterior à referida na alínea anterior, mesmo no caso de ainda não ter sido atingida a idade normal de acesso à reforma definida no regime geral de Segurança Social;
- c) Não é aplicável no caso de o trabalhador recorrer a modalidade de antecipação ou flexibilização da idade de acesso à reforma que se encontre em vigor no regime geral de Segurança Social.

4- As contribuições do banco são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

5- O banco remeterá aos SAMS de cada sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte digital com indicação dos beneficiários abrangidos.

[...]

Cláusula 130.^a-A

Titulares de categorias da carreira de gestão

1- Os trabalhadores que a 31 de dezembro de 2018 eram titulares de categorias da carreira de gestão extintas e sem correspondência no presente acordo mantê-las-ão, tal como as respetivas funções nos termos que se encontravam descritos, bem como aos correspondentes limites mínimos salariais, até que se efetue, por acordo, uma eventual reclassificação noutra categoria profissional, sem prejuízo da possibilidade de optarem pela transição para o novo regime de carreiras a todo o momento.

2- Da opção pela transição para o novo regime de carreiras nos termos previstos na última parte do número anterior não pode resultar uma redução da retribuição mensal efetiva auferida pelos trabalhadores.

[...]

Cláusula 131.^a

Disposição final

1- [Iguar.]

2- [Iguar.]

3- Os trabalhadores abrangidos pelo Mais Sindicato que optaram pela manutenção da aplicação do ACT, subscrito por aquele sindicato e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, consideram-se sujeitos ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2016, mantendo a possibilidade de, a todo o momento, optarem, de forma irrevogável, pela aplicação do presente acordo, devendo, para tanto, comunicar a sua opção por escrito ao banco.

[...]

ANEXO II

Carreiras, categorias e cargos de gestão

Descrição de funções

[...]

Coordenador de núcleo ou unidade

Planeia as atividades do núcleo ou unidade em função dos objetivos e linhas de orientação estabelecidas; Gere e otimiza os respetivos meios humanos e materiais, que se encontram sob a sua responsabilidade.

Chefe de serviço

Responsável pela programação, organização e coordenação de um serviço e pela execução das respetivas atividades:

[...]

Subchefe de serviço

Coadjuva o chefe de serviço na programação, organização e coordenação das atividades do serviço, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Subgerente

Coadjuva o gerente na gestão de uma delegação regional ou agência e na programação, organização e coordenação das atividades, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Podem ser equiparados a coordenador de núcleo outros cargos de coordenação, nomeadamente economista-coordenador, jurista-coordenador, coordenador de unidade, coordenador de centro.

Podem ser nomeados trabalhadores para o exercício de outros cargos que, por regulamento aprovado pelo banco, sejam considerados equivalentes.

[...]

ANEXO III

Tabela salarial para 2020

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 815,56 €	3 175,75 €	3 565,95 €	4 076,20 €	4 487,52 €
17	2 545,88 €	2 744,34 €	2 958,91 €	3 381,62 €	3 723,43 €
16	2 368,60 €	2 509,44 €	2 685,08 €	3 066,47 €	
15	2 182,10 €	2 299,87 €	2 460,72 €	2 810,35 €	
14	1 991,50 €	2 099,44 €	2 248,66 €		
13	1 807,45 €	1 908,92 €	2 042,80 €		
12	1 655,20 €	1 747,98 €	1 868,56 €		
11	1 524,70 €	1 601,15 €	1 713,39 €		
10	1 363,73 €	1 445,22 €	1 546,13 €		
9	1 251,20 €	1 317,00 €	1 409,10 €		
8	1 133,46 €	1 195,95 €	1 279,49 €		
7	1 048,91 €	1 101,23 €	1 178,56 €		
6	991,82 €	1 041,19 €	1 114,29 €		
5	877,63 €	932,34 €	997,49 €		
4	761,80 €	811,09 €			
3	662,30 €	707,22 €			
2	635,00 €	635,00 €			
1	635,00 €				

Tabela salarial para 2021

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 829,64 €	3 191,63 €	3 583,78 €	4 096,59 €	4 509,96 €
17	2 558,61 €	2 758,07 €	2 973,71 €	3 398,53 €	3 742,05 €
16	2 380,45 €	2 521,99 €	2 698,51 €	3 081,81 €	
15	2 193,02 €	2 311,37 €	2 473,03 €	2 824,41 €	
14	2 001,46 €	2 109,94 €	2 259,91 €		
13	1 816,49 €	1 918,47 €	2 053,02 €		
12	1 663,48 €	1 756,72 €	1 877,91 €		

11	1 532,33 €	1 609,16 €	1 721,96 €		
10	1 370,55 €	1 452,45 €	1 553,87 €		
9	1 257,46 €	1 323,59 €	1 416,15 €		
8	1 139,13 €	1 201,93 €	1 285,89 €		
7	1 054,16 €	1 106,74 €	1 184,46 €		
6	996,78 €	1 046,40 €	1 119,87 €		
5	882,02 €	937,01 €	1 002,48 €		
4	765,61 €	815,15 €			
3	665,62 €	710,76 €			
2	665,00 €	665,00 €			
1	665,00 €				

Tabela salarial para 2022

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 860,77 €	3 226,74 €	3 623,21 €	4 141,66 €	4 559,57 €
17	2 586,76 €	2 788,41 €	3 006,43 €	3 435,92 €	3 783,22 €
16	2 406,64 €	2 549,74 €	2 728,20 €	3 115,71 €	
15	2 217,15 €	2 336,80 €	2 500,24 €	2 855,48 €	
14	2 023,48 €	2 133,15 €	2 284,77 €		
13	1 836,48 €	1 939,58 €	2 075,61 €		
12	1 681,78 €	1 776,05 €	1 898,57 €		
11	1 549,19 €	1 626,87 €	1 740,91 €		
10	1 385,63 €	1 468,43 €	1 570,97 €		
9	1 271,30 €	1 338,15 €	1 431,73 €		
8	1 151,67 €	1 215,16 €	1 300,04 €		
7	1 065,76 €	1 118,92 €	1 197,49 €		
6	1 007,75 €	1 057,92 €	1 132,19 €		
5	891,73 €	947,32 €	1 013,51 €		
4	774,04 €	824,12 €			
3	705,00 €	718,58 €			
2	705,00 €	705,00 €			
1	705,00 €				

Tabela salarial para 2023

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 989,51 €	3 371,95 €	3 786,26 €	4 328,04 €	4 764,76 €
17	2 703,17 €	2 913,89 €	3 141,72 €	3 590,54 €	3 953,47 €
16	2 514,94 €	2 664,48 €	2 850,97 €	3 255,92 €	
15	2 316,93 €	2 441,96 €	2 612,76 €	2 983,98 €	
14	2 114,54 €	2 229,15 €	2 387,59 €		
13	1 919,13 €	2 026,87 €	2 169,02 €		
12	1 757,47 €	1 855,98 €	1 984,01 €		
11	1 618,91 €	1 700,08 €	1 819,26 €		
10	1 447,98 €	1 534,51 €	1 641,67 €		
9	1 328,51 €	1 398,37 €	1 496,16 €		
8	1 203,50 €	1 269,85 €	1 358,55 €		
7	1 113,72 €	1 169,28 €	1 251,38 €		
6	1 053,10 €	1 105,53 €	1 183,14 €		
5	931,86 €	989,95 €	1 059,12 €		
4	808,88 €	861,21 €			
3	760,00 €	760,00 €			
2	760,00 €	760,00 €			
1	760,00 €				

Tabela salarial para 2024

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	3 079,20 €	3 473,11 €	3 899,85 €	4 457,89 €	4 907,71 €
17	2 784,27 €	3 001,31 €	3 235,98 €	3 698,26 €	4 072,08 €
16	2 590,39 €	2 744,42 €	2 936,50 €	3 353,60 €	
15	2 386,44 €	2 515,22 €	2 691,15 €	3 073,50 €	
14	2 177,98 €	2 296,03 €	2 459,22 €		
13	1 976,71 €	2 087,68 €	2 234,10 €		
12	1 810,20 €	1 911,66 €	2 043,54 €		
11	1 667,48 €	1 751,09 €	1 873,84 €		
10	1 491,42 €	1 580,55 €	1 690,93 €		
9	1 368,37 €	1 440,33 €	1 541,05 €		
8	1 239,61 €	1 307,95 €	1 399,31 €		
7	1 147,14 €	1 204,36 €	1 288,93 €		

6	1 084,70 €	1 138,70 €	1 218,64 €		
5	959,82 €	1 019,65 €	1 090,90 €		
4	833,15 €	887,05 €			
3	820,00 €	820,00 €			
2	820,00 €	820,00 €			
1	820,00 €				

[...]

ANEXO V

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2020

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 423,37 €	2 733,24 €	3 069,26 €	3 508,25 €	3 862,77 €
17	2 186,84 €	2 357,50 €	2 541,58 €	2 904,61 €	3 197,90 €
16	2 018,97 €	2 139,73 €	2 288,98 €	2 613,99 €	
15	1 862,07 €	1 962,41 €	2 100,11 €	2 398,17 €	
14	1 702,04 €	1 794,87 €	1 922,07 €		
13	1 555,51 €	1 642,88 €	1 757,89 €		
12	1 438,70 €	1 519,60 €	1 624,10 €		
11	1 338,40 €	1 406,33 €	1 504,63 €		
10	1 211,82 €	1 284,78 €	1 374,50 €		
9	1 112,57 €	1 170,81 €	1 253,05 €		
8	1 007,92 €	1 064,28 €	1 138,17 €		
7	935,48 €	982,58 €	1 051,21 €		
6	889,11 €	934,03 €	999,18 €		
5	796,68 €	846,35 €	905,35 €		
4	702,38 €	747,61 €			
3	635,00 €	664,56 €			
2	635,00 €	635,00 €			
1	635,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2020

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
877,63 €	635,00 €

Quadro 1
Tabela de pensões de reforma para 2021

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 435,49 €	2 746,91 €	3 084,61 €	3 525,80 €	3 882,09 €
17	2 197,78 €	2 369,29 €	2 554,29 €	2 919,14 €	3 213,89 €
16	2 029,07 €	2 150,43 €	2 300,43 €	2 627,06 €	
15	1 871,39 €	1 972,23 €	2 110,62 €	2 410,17 €	
14	1 710,56 €	1 803,85 €	1 931,69 €		
13	1 563,29 €	1 651,10 €	1 766,68 €		
12	1 445,90 €	1 527,20 €	1 632,23 €		
11	1 345,10 €	1 413,37 €	1 512,16 €		
10	1 217,88 €	1 291,21 €	1 381,38 €		
9	1 118,14 €	1 176,67 €	1 259,32 €		
8	1 012,96 €	1 069,61 €	1 143,87 €		
7	940,16 €	987,50 €	1 056,47 €		
6	893,56 €	938,71 €	1 004,18 €		
5	800,67 €	850,59 €	909,88 €		
4	705,90 €	751,35 €			
3	665,00 €	667,89 €			
2	665,00 €	665,00 €			
1	665,00 €				

Quadro 2
Pensões mínimas de reforma para 2021

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
882,02 €	665,00 €

Quadro 1
Tabela de pensões de reforma para 2022

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 462,29 €	2 777,13 €	3 118,55 €	3 564,59 €	3 924,80 €
17	2 221,96 €	2 395,36 €	2 582,39 €	2 951,26 €	3 249,25 €
16	2 051,39 €	2 174,09 €	2 325,74 €	2 655,96 €	
15	1 891,98 €	1 993,93 €	2 133,84 €	2 436,69 €	
14	1 729,38 €	1 823,70 €	1 952,94 €		

13	1 580,49 €	1 669,27 €	1 786,12 €		
12	1 461,81 €	1 544,00 €	1 650,19 €		
11	1 359,90 €	1 428,92 €	1 528,80 €		
10	1 231,28 €	1 305,42 €	1 396,58 €		
9	1 130,44 €	1 189,62 €	1 273,18 €		
8	1 024,11 €	1 081,38 €	1 156,46 €		
7	950,51 €	998,37 €	1 068,10 €		
6	903,39 €	949,04 €	1 015,23 €		
5	809,48 €	859,95 €	919,89 €		
4	713,67 €	759,62 €			
3	705,00 €	705,00 €			
2	705,00 €	705,00 €			
1	705,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2022

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
891,73 €	705,00 €

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2023

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 573,10 €	2 902,11 €	3 258,89 €	3 725,00 €	4 101,42 €
17	2 321,95 €	2 503,16 €	2 698,60 €	3 084,07 €	3 395,47 €
16	2 143,71 €	2 271,93 €	2 430,40 €	2 775,48 €	
15	1 977,12 €	2 083,66 €	2 229,87 €	2 546,35 €	
14	1 807,21 €	1 905,77 €	2 040,83 €		
13	1 651,62 €	1 744,39 €	1 866,50 €		
12	1 527,60 €	1 613,48 €	1 724,45 €		
11	1 421,10 €	1 493,23 €	1 597,60 €		
10	1 286,69 €	1 364,17 €	1 459,43 €		
9	1 181,31 €	1 243,16 €	1 330,48 €		
8	1 070,20 €	1 130,05 €	1 208,51 €		
7	993,29 €	1 043,30 €	1 116,17 €		
6	944,05 €	991,75 €	1 060,92 €		
5	845,91 €	898,65 €	961,29 €		

4	760,00 €	793,81 €			
3	760,00 €	760,00 €			
2	760,00 €	760,00 €			
1	760,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2023

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
931,86 €	760,00 €

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2024

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 650,30 €	2 989,18 €	3 356,66 €	3 836,75 €	4 224,47 €
17	2 391,61 €	2 578,26 €	2 779,56 €	3 176,60 €	3 497,34 €
16	2 208,03 €	2 340,09 €	2 503,32 €	2 858,75 €	
15	2 036,44 €	2 146,17 €	2 296,77 €	2 622,75 €	
14	1 861,43 €	1 962,95 €	2 102,06 €		
13	1 701,17 €	1 796,73 €	1 922,50 €		
12	1 573,43 €	1 661,89 €	1 776,19 €		
11	1 463,74 €	1 538,03 €	1 645,53 €		
10	1 325,30 €	1 405,10 €	1 503,22 €		
9	1 216,75 €	1 280,46 €	1 370,40 €		
8	1 102,31 €	1 163,96 €	1 244,77 €		
7	1 023,09 €	1 074,60 €	1 149,66 €		
6	972,38 €	1 021,51 €	1 092,75 €		
5	871,29 €	925,61 €	990,13 €		
4	820,00 €	820,00 €			
3	820,00 €	820,00 €			
2	820,00 €	820,00 €			
1	820,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2024

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
959,82 €	820,00 €

ANEXO VI

Cláusulas de expressão pecuniária para 2020

Cláusula	Designação	Valor		
21. ^a	Indemnização por morte/acidente de trabalho	152 750,75 €		
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	117,74 €		
72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	46,51 €		
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	635,00 €	
		2		
		3	662,30 €	
		4	761,80 €	
		5	877,63 €	
		6	991,82 €	
		7	1 048,91 €	
		8	1 133,46 €	
9		1 251,20 €		
10	1 363,73 €			
73. ^a	Subsídio de almoço	11,13 €		
74. ^a	Subsídio de claviculário	139,20 €		
75. ^a	Abono para falhas	139,20 €		
77. ^a	Despesas com deslocações	Total	Parcial	
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	32,29 €	16,15 €	
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	51,32 €	25,66 €	
	No estrangeiro	123,15 €	61,57 €	
	Deslocações em viatura própria (valor por km)	0,50 €		
	Indemnização por morte/acidente em viagem	152 750,75 €		
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	19,89 €		
82. ^a	Subsídio infantil	25,93 €		
83. ^a	Subsídio de estudo:			
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,82 €		
	5.º e 6.º ano de escolaridade	40,73 €		
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	50,61 €		
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	61,47 €		
	Ensino superior	70,43 €		
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	800,00 €		
111. ^a	SAMS:			
	Por cada trabalhador no ativo	151,65 €		
	Por cada reformado	119,00 €		
	Por cada pensionista	57,63 €		
Mensalidades: Às contribuições referidas nas linhas anteriores acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de janeiro e novembro de cada ano.				
116. ^a	Crédito à habitação	186 550,63 €		

Cláusulas de expressão pecuniária para 2021

Cláusula	Designação	Valor		
21. ^a	Indemnização por morte/acidente de trabalho	153 514,50 €		
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	118,33 €		
72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	46,74 €		
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	665,00 €	
		2	665,62 €	
		3	765,61 €	
		4	882,02 €	
		5	996,78 €	
		6	1 054,16 €	
		7	1 139,13 €	
		8	1 257,46 €	
9		1 370,55 €		
73. ^a	Subsídio de almoço	11,19 €		
74. ^a	Subsídio de claviculário	139,90 €		
75. ^a	Abono para falhas	139,90 €		
77. ^a	Despesas com deslocações	Total	Parcial	
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	32,45 €	16,23 €	
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	51,58 €	25,79 €	
	No estrangeiro	123,77 €	61,88 €	
	Deslocações em viatura própria (valor por km)	0,50 €		
	Indemnização por morte/acidente em viagem	153 514,50 €		
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	19,99 €		
82. ^a	Subsídio infantil	26,06 €		
83. ^a	Subsídio de estudo:			
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,96 €		
	5.º e 6.º ano de escolaridade	40,93 €		
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	50,86 €		
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	61,78 €		
	Ensino superior	70,78 €		
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	804,00 €		
111. ^a	SAMS:			
	Por cada trabalhador no ativo	152,41 €		
	Por cada reformado	119,60 €		
	Por cada pensionista	57,92 €		
	Mensalidades: Às contribuições referidas nas linhas anteriores acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de janeiro e novembro de cada ano.			
116. ^a	Crédito à habitação	187 483,38 €		

Cláusulas de expressão pecuniária para 2022

Cláusula	Designação	Valor		
21. ^a	Indemnização por morte/acidente de trabalho	155 203,16 €		
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	119,63 €		
72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	47,25 €		
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	705,00 €	
		2		
		3		
		4	774,04 €	
		5	891,73 €	
		6	1 007,75 €	
		7	1 065,76 €	
		8	1 151,67 €	
9		1 271,30 €		
10	1 385,63 €			
73. ^a	Subsídio de almoço	12,03 €		
74. ^a	Subsídio de claviculário	141,44 €		
75. ^a	Abono para falhas	141,44 €		
77. ^a	Despesas com deslocações	Total	Parcial	
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	32,81 €	16,41 €	
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	52,15 €	26,07 €	
	No estrangeiro	125,13 €	62,56 €	
	Deslocações em viatura própria (valor por km)	0,51 €		
	Indemnização por morte/acidente em viagem	155 203,16 €		
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	20,21 €		
82. ^a	Subsídio infantil	26,35 €		
83. ^a	Subsídio de estudo:			
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	29,28 €		
	5.º e 6.º ano de escolaridade	41,38 €		
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	51,42 €		
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	62,46 €		
	Ensino superior	71,56 €		
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	812,84 €		
111. ^a	SAMS:			
	Por cada trabalhador no ativo	154,09 €		
	Por cada reformado	120,92 €		
	Por cada pensionista	58,56 €		
	Mensalidades: Às contribuições referidas nas linhas anteriores acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de janeiro e novembro de cada ano.			
116. ^a	Crédito à habitação	189 545,70 €		

Cláusulas de expressão pecuniária para 2023

Cláusula	Designação	Valor		
21. ^a	Indemnização por morte/acidente de trabalho	162 187,30 €		
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	125,01 €		
72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	49,38 €		
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	760,00 €	
		2		
		3		
		4	808,88 €	
		5	931,86 €	
		6	1 053,10 €	
		7	1 113,72 €	
		8	1 203,50 €	
9		1 328,51 €		
10	1 447,98 €			
73. ^a	Subsídio de almoço	12,58 €		
74. ^a	Subsídio de claviculário	147,80 €		
75. ^a	Abono para falhas	147,80 €		
77. ^a	Despesas com deslocações	Total	Parcial	
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	34,29 €	17,15 €	
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	54,50 €	27,24 €	
	No estrangeiro	130,76 €	65,38 €	
	Deslocações em viatura própria (valor por km)	0,53 €		
	Indemnização por morte/acidente em viagem	162 187,30 €		
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	21,12 €		
82. ^a	Subsídio infantil	27,54 €		
83. ^a	Subsídio de estudo:			
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	30,60 €		
	5.º e 6.º ano de escolaridade	43,24 €		
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	53,73 €		
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	65,27 €		
	Ensino superior	74,78 €		
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	849,42 €		
111. ^a	SAMS:			
	Por cada trabalhador no ativo	161,02 €		
	Por cada reformado	126,36 €		
	Por cada pensionista	61,20 €		
	Mensalidades: Às contribuições referidas nas linhas anteriores acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de janeiro e novembro de cada ano.			
116. ^a	Crédito à habitação	200 000,00 €		

Cláusulas de expressão pecuniária para 2024

Cláusula	Designação	Valor		
21. ^a	Indemnização por morte/acidente de trabalho	167 052,92 €		
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	128,76 €		
72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	50,87 €		
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	820,00 €	
		2		
		3		
		4	833,15 €	
		5	959,82 €	
		6	1 084,70 €	
		7	1 147,14 €	
		8	1 239,61 €	
9		1 368,37 €		
10	1 491,42 €			
73. ^a	Subsídio de almoço	12,96 €		
74. ^a	Subsídio de claviculário	152,23 €		
75. ^a	Abono para falhas	152,23 €		
77. ^a	Despesas com deslocações	Total	Parcial	
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	35,32 €	17,66 €	
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	56,14 €	28,06 €	
	No estrangeiro	134,68 €	67,34 €	
	Deslocações em viatura própria (valor por km)	0,55 €		
	Indemnização por morte/acidente em viagem	167 052,92 €		
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	21,75 €		
82. ^a	Subsídio infantil	34,05 €		
83. ^a	Subsídio de estudo:			
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	37,83 €		
	5.º e 6.º ano de escolaridade	53,45 €		
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	66,41 €		
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	80,68 €		
	Ensino superior	92,43 €		
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	1049,88 €		
111. ^a	SAMS:			
	Por cada trabalhador no ativo	165,85 €		
	Por cada reformado	130,15 €		
	Por cada pensionista	63,04 €		
	Mensalidades: Às contribuições referidas nas linhas anteriores acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de janeiro e novembro de cada ano.			
116. ^a	Crédito à habitação	231 750,00 €		

ANEXO VII

Regulamento do Crédito à Habitação

[...]

Artigo 2.º

Finalidades dos empréstimos1- *[Iguar.]*a) *[Iguar.]*;b) *[Iguar.]*;c) *[Iguar.]*;d) *[Iguar.]*;e) *[Iguar.]*;

f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge ou equiparado da quota parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio ou de dissolução da união de facto;

g) *[Iguar.]*2- *[Iguar.]*

3- No caso referido na alínea b) do número 1, o valor a afetar à aquisição do terreno não pode ser superior a 50 % do valor total do empréstimo, considerando-se como tal, nos casos em que à data da aquisição do terreno não seja possível apresentar o projeto e respetivo orçamento, o limite máximo resultante da aplicação do anexo VI e do artigo 6.º

4- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1, o banco adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:

a) *[Iguar.]*;b) *[Iguar.]*

5- Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente Regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6- Salvo o disposto nas alíneas f) e g) do número 1, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração direta.

7- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea f) do número 1:

a) O montante não pode ser superior ao valor da avaliação atual do imóvel deduzido da percentagem de que o trabalhador seja titular, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

b) *[Iguar.]*

8- Quando o beneficiário esteja no ativo a habitação a adquirir deve estar situada a uma distância não superior a 120 quilómetros do seu local de trabalho.

Artigo 3.º

Novos empréstimos1- *[Iguar.]*a) *[Iguar.]*;b) *[Iguar.]*;c) *[Iguar.]*2- *[Iguar.]*a) *[Iguar.]*;

b) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 365 dias, da anterior habitação.

3- Nos casos da alínea c) do número 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder o valor da avaliação atual do imóvel deduzido da percentagem correspondente à quota de que o trabalhador seja titular e da percentagem do capital em dívida do anterior empréstimo correspondente à quota do trabalhador.

4- *[Iguar.]*

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

- [Iguar.]
a) [Iguar];
b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º
[...]

Artigo 6.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

- 1- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário, nem, em qualquer caso, determinar situações de sobre-endividamento, ponderada a existência de outros créditos.
2- [Iguar.]
a) [Iguar];
b) [Iguar.]
3- [Iguar.]
[...]

Artigo 11.º

Prazo de utilização em caso de construção

- 1- Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do número 1 do artigo 2.º, a construção deve ser feita no prazo máximo de 3 anos, após a outorga do respetivo contrato.
2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo para construção não pode exceder o número de seis e é obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.
[...]

Artigo 13.º

Pagamento antecipado

- 1- [Iguar.]
2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o banco.
[...]

Artigo 15.º

Seguros

- 1- [Iguar.]
2- [Iguar.]
3- [Iguar.]
4- [Iguar.]
5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante o banco o pagamento regular dos prémios, podendo este, na falta da apresentação da referida prova, substituir-se ao trabalhador no pagamento do prémio e debitar o mesmo, acrescido de juros de mora, na remuneração ou pensão.
6- O banco pode imputar ao trabalhador eventuais custos administrativos resultantes do incumprimento do dever de apresentação de prova do pagamento regular dos prémios dos seguros nos termos previstos no número anterior.

Artigo 16.º

Obrigações de habitar

- 1- Os beneficiários ficam obrigados a habitar, de forma permanente, o imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

- 2- [Iguar.]
- 3- [Iguar.]
- [...]

Artigo 18.º

Não cumprimento do contrato

- 1- [Iguar.]
- 2- [Iguar.]
- 3- Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *f*) do número 1 do artigo 2.º e da alínea *c*) do número 1 do artigo 3.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, o banco pode aplicar o disposto no número 1. [...]

Artigo 21.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1- A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de 3 meses para apresentar avaliação da habitação cuja hipoteca pretende transferir ou da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, realizada por perito certificado para o efeito pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços, reservando-se o Banco o direito de contrapor avaliação de outro perito certificado para o efeito pela CMVM, a qual prevalecerá.

- 2- [Iguar.]
- 3- [Iguar.]
- 4- [Iguar.]
- 5- [Iguar.]
- [...]

Artigo 23.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma mais solene prevista na lei, exceto se outra for a decisão do banco.

[...]

ANEXO 2 AO ANEXO VII

Definições

Administração direta

Para efeitos do número 6 do artigo 2.º, entende-se por «administração direta» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

[...]

Valor total da habitação

O valor da aquisição ou, se superior, o valor da avaliação efetuada por perito independente certificado pela CMVM para o efeito, de acordo com o número 1 do artigo 21.º

Pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias:

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de mandatário.

Cláudia Marina Moreira Silva, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Correia Pereira Soares, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco de Portugal:

Helena Maria de Almeida Martins Adegas, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel Araújo Raposo, na qualidade de mandatário.

Depositado a 17 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 37/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1-O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e sessenta trabalhadores.

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 as cláusulas de expressão pecuniária serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

4- A denúncia, ou a proposta de revisão parcial do AE, pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

6- A parte que receber a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 60 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

7- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

8- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

9- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, exceto se denunciado por qualquer das partes nos termos da presente cláusula.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 8,00 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

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

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 52.^a

Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10,00 € diários.

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno almoço 4,15 €;
- Almoço e jantar 11,40 €;
- Ceia 4,15 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 91.^a

Perda de haveres

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2500,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não há direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 98.^a

Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	1 277,00 €	1 316,00 €	1 356,00 €	1 397,00 €	1 439,00 €	1 483,00 €	1 528,00 €
	Diretor cruzeiro II							
	Chefe de serviços operacional III							
II	Chefe cozinha	1 205,00 €	1 242,00 €	1 280,00 €	1 319,00 €	1 359,00 €	1 400,00 €	1 442,00 €
	Chefe de serviços operacional II							
	Maquinista prático 1. ^a							
III	Chefe pasteleiro	1 134,00 €	1 169,00 €	1 205,00 €	1 242,00 €	1 280,00 €	1 319,00 €	1 359,00 €
	Chefe de serviços operacional I							
	Diretor cruzeiro I							
	Técnico operacional III							
IV	Subchefe de cozinha	1 063,00 €	1 095,00 €	1 128,00 €	1 162,00 €	1 197,00 €	1 233,00 €	1 270,00 €
	Assistente bordo II							
V	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe de bar	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €	1 148,00 €	1 183,00 €	1 219,00 €	1 256,00 €
	Chefe de receção							
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1. ^a							

V	Maquinista prático 2. ^a	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €	1 148,00 €	1 183,00 €	1 219,00 €	1 256,00 €
	Técnico operacional II							
VI	Assistente bordo I							
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2. ^a							
	Empregado bar 1. ^a	972,00 €	1 002,00 €	1 033,00 €	1 064,00 €	1 096,00 €	1 129,00 €	1 163,00 €
	Empregado mesa 1. ^a							
	Maquinista prático 3. ^a							
	Rececionista							
Técnico operacional I								
VII	Ajudante maquinista		934,00 €	963,00 €	992,00 €	1 022,00 €	1 053,00 €	1 085,00 €
	Assistente operacional II	906,00 €						
	Marinheiro TL							
	Ajudante cozinha							
VIII	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3. ^a							
	Empregado bar 2. ^a	892,00 €	919,00 €	947,00 €	976,00 €	1 006,00 €	1 037,00 €	1 069,00 €
	Empregado mesa 2. ^a							
	Marinheiro 2. ^a TL							
	Vigia II							
IX	Ajudante de bar							
	Assistente operacional I							
	Copeiro II	879,00 €	906,00 €	934,00 €	963,00 €	992,00 €	1 022,00 €	1 053,00 €
	Vigia I							
X	Copeiro I	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €	1 012,00 €	1 043,00 €

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 936,00 €	1 995,00 €	2 055,00 €	2 117,00 €	2 181,00 €	2 247,00 €	2 315,00 €
	Chefe de serviços III	1 540,00 €	1 587,00 €	1 635,00 €	1 685,00 €	1 736,00 €	1 789,00 €	1 843,00 €
II	Técnico oficial de contas II							
	Chefe de serviços II	1 265,00 €	1 303,00 €	1 343,00 €	1 384,00 €	1 426,00 €	1 469,00 €	1 514,00 €
III	Diretor I							
	Técnico oficial de contas I							
IV	Assessor direção II							
	Chefe de serviços I	1 120,00 €	1 154,00 €	1 189,00 €	1 225,00 €	1 262,00 €	1 300,00 €	1 339,00 €
V	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
VI	Assessor direção I							
	Secretário II	1 049,00 €	1 081,00 €	1 114,00 €	1 148,00 €	1 183,00 €	1 219,00 €	1 256,00 €
VII	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
VIII	Secretário I	976,00 €	1 006,00 €	1 037,00 €	1 069,00 €	1 102,00 €	1 136,00 €	1 171,00 €
	Técnico administrativo I							
IX	Técnico informática I							
	Assistente administrativo II	914,00 €	942,00 €	971,00 €	1 001,00 €	1 032,00 €	1 063,00 €	1 095,00 €
X	Telefonista/rececionista II							
	Assistente administrativo I							
XI	Auxiliar administrativo II	882,00 €	909,00 €	937,00 €	966,00 €	995,00 €	1 025,00 €	1 056,00 €
	Empregado limpeza II							
XII	Telefonista/rececionista I							
	Auxiliar administrativo I	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €	1 012,00 €	1 043,00 €
	Empregado limpeza I							

Vila Nova de Gaia, 29 de janeiro de 2025.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

Paulo Jorge Veloso Fonseca, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 13 de fevereiro de 2025, a fl. 88 do livro n.º 13, com o n.º 36/2025, 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

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 4 de outubro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2022.

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, é constituído pelos trabalhadores que, independentemente da sua profissão ou categoria profissional, exerçam a sua atividade no sector dos transportes.

2- O SITRA é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do Continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede na Rua de Macau, n.º 10, loja-E, Olival Basto, concelho de Odivelas e distrito de Lisboa.

3- Poderão ser criadas, por decisão da direção, delegações regionais ou outras formas de representação local, bem como suprimir ou fundir as já existentes.

4- Compete à direção regulamentar a competência e o funcionamento das formas de representação referidas no número anterior.

CAPÍTULO I

Objeto

Artigo 2.º

Fins

O SITRA tem por fins:

1- Promover e defender, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses coletivos, individuais, morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afetem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;

e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho.

2- O SITRA, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na União Geral de Trabalhadores - UGT.

3- O SITRA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que repute de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

1- O SITRA tem competência para:

- a) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
- d) Exigir por todos os meios ao seu alcance o cumprimento das convenções de trabalho e o respeito de toda a legislação laboral;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objetivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;
- m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2- O SITRA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma ação concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3- O SITRA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

O SITRA é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 5.º

Admissão

1- Podem ser sócios do SITRA todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua atividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Todos os trabalhadores sócios do SITRA, adquirirão plenos direitos, a partir do momento em que cumprirem o período de carência de 6 meses efetivos de associado e com as cotas em dia. Sendo que, quaisquer exceções a esta regra serão analisadas caso a caso pela direção do SITRA.

3- Os trabalhadores, sócios do SITRA, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto efetuarem o pagamento das respetivas quotas.

4- Não serão admitidas como sócios as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutra, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever no SITRA.

5- O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SITRA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo sindicato.

6- O pedido de admissão será feito diretamente ao sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua atividade.

7- O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado à direção que decidirá do seu andamento na reunião seguinte à receção do pedido.

8- A direção poderá recusar a admissão de um candidato notificando da sua decisão o interessado, bem como o delegado sindical que recebeu o pedido de admissão.

9- Da recusa de admissão cabe recurso para assembleia geral que decidirá em última instância, devendo ser o recurso apresentado na primeira reunião após o conhecimento da recusa pelo interessado.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio os trabalhadores que:

a) Deixem de exercer a sua atividade no âmbito do sindicato ou venham a colocar-se na situação prevista no número 3 do artigo 5.º;

b) Tenham requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixem de pagar a sua quota por período superior a três meses, e depois de avisados por escrito para pagar a quotização em atraso, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês;

d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos em que tenha ocorrido expulsão.

Artigo 8.º

Direitos

1- São direitos dos sócios:

a) Participar em todas as atividades do SITRA, de acordo com os presentes estatutos;

b) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SITRA nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

d) Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões de assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

e) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente a assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

f) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos e regulamentos;

g) Beneficiar de todas as atividades do SITRA no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;

h) Recorrer das decisões dos órgãos diretivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do sindicato;

i) Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considere lesivo dos seus interesses;

j) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional, desde que cumprido o período de carência conforme previsto no artigo 5, ponto 2;

k) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pela assembleia geral;

l) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

m) Reclamar da atuação dos delegados sindicais;

n) Receber os estatutos e o programa de ação do sindicato;

- o) Receber o cartão de sócio;*
 - p) Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião político-sindical.*
- 3- A regulamentação do direito de tendência, constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;*
- b) Manter-se informado das atividades do sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;*
- c) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;*
- d) Ter uma atividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;*
- e) Pagar regularmente e pontualmente as suas quotizações;*
- f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou à direção, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;*
- g) Devolver o cartão de sócio do SITRA, quando tenha perdido essa qualidade.*

Artigo 10.º

Quotização

- 1- A quotização dos sócios no ativo é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.
- 2- Entendem-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.
- 3- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.
- 4- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.
- 5- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios:
 - a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência;*
 - b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.*

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

- 1- São passíveis de penalidade os sócios que:
 - a) Cometerem infrações às normas estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos;*
 - b) Contrariarem a aplicação das deliberações da assembleia geral;*
 - c) Prejudiquem os interesses do sindicato e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.*
- 2- As penalidades a aplicar são proporcionais à gravidade dos atos cometidos e consistem em:
 - a) Advertência;*
 - b) Repreensão por escrito;*
 - c) Suspensão até ao máximo de um ano;*
 - d) Expulsão.*
- 3- Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:
 - a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de receção;*
 - b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;*
 - c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.*
- 4- Ao sócio, excetuando o previsto na alínea *c)* do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para a assembleia geral.

5- O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

6- A informação disciplinar prescreve ao fim de 180 dias, a partir do momento que dela teve conhecimento.

7- Na aplicação das penalidades ter-se-á sempre em conta a circunstância da reincidência.

8- A aplicação das penalidades previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 2 é da competência da direção, sendo dada publicidade entre a massa associativa as referidas nas alíneas *c)* e *d)*.

9- A aplicação da pena de expulsão é da exclusiva competência da assembleia geral e apenas será aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

10- A aplicação das penalidades atrás referidas será, obrigatoriamente, comunicada ao associado por carta com aviso de receção.

Da decisão que aplique uma das penalidades mencionadas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 2 cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO III

Da organização do sindicato

Artigo 12.º

Órgãos

1- São órgãos do SITRA:

- a)* A assembleia geral;
- b)* A mesa da assembleia geral;
- c)* A direção;
- d)* A comissão fiscalizadora de contas.

2- Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

Artigo 13.º

Mandatos

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

2- O exercício dos cargos diretivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas.

3- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percarn toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SITRA, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO IV

Assembleia geral

Artigo 14.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato sendo constituída por todos os sócios que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 15.º

Competências

São atribuições da assembleia geral:

- a)* Eleger os corpos gerentes do sindicato;
- b)* Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes do sindicato;
- c)* Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;

- d) Rever os estatutos;
- e) Deliberar sobre a fusão do SITRA com outras organizações sindicais;
- f) Autorizar a direção a alienar ou onerar bens imóveis;
- g) Discutir e aprovar o programa de ação para o quadriénio seguinte;
- h) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;
- i) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentados pela direção;
- j) Apreciar e deliberar sobre o orçamento do sindicato proposto pela direção;
- k) Aprovar o regulamento do fundo social e de greve apresentados pela direção;
- l) Reconhecer qualquer tendência político-sindical.

Artigo 16.º

Reunião

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

a) De quatro em quatro anos, para exercer as funções previstas na alínea a) do artigo 15.º;

b) Anualmente, até 31 de março e até 30 de novembro para exercer as funções previstas nas alíneas i) e j) do mesmo artigo 15.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) A requerimento de 30 % dos associados;

b) A requerimento da direção;

c) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entenda necessário.

Artigo 17.º

Reunião

1- A convocação da assembleia geral é da competência do presidente da mesa ou, em caso de impedimento, de um dos secretários por ele designado.

2- A convocação das assembleias gerais ordinárias previstas nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 16.º é feita, com a antecedência mínima de 45 e 15 dias, respetivamente.

3- Nos casos previsto nas alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias após a receção do requerimento.

4- A convocação será efetuada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho do aviso convocatório.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos, metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os sócios presentes, por proposta da direção.

3- As assembleias gerais solicitadas ao abrigo da alínea a) e c) do número 2 do artigo 16.º só poderão realizar-se se estiverem presentes metade dos requerentes.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples.

5- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha, o presidente da mesa terá voto de qualidade.

CAPÍTULO V

Mesa da assembleia geral

Artigo 19.º

Composição e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários eleitos para esses cargos de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

2- Na falta do presidente da mesa, ou nos seus impedimentos, este será substituído por um dos secretários presentes.

3- A mesa da assembleia geral reúne e delibera validamente por maioria simples dos seus membros.

Artigo 20.º

Competências

1- Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos;
- c) Dirigir os trabalhos da assembleia geral com total isenção quanto aos debates e resultados das votações, chamando a atenção para qualquer irregularidade verificada;
- d) Assinar as atas da assembleia geral a que presidiu, assim como, os termos de abertura e encerramento.

2- Compete aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios, de acordo com os termos dos presentes estatutos;
 - b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;
 - c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral;
- Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos.

CAPÍTULO VI

Direção

Artigo 21.º

Composição

1- A direção do sindicato é constituída por um mínimo de 45 e um máximo de 50 membros eleitos pela assembleia geral.

2- O número de membros a eleger em cada mandato para a direção do sindicato será fixado pela mesa da assembleia geral, por proposta da direção cessante, com observância dos limites estabelecidos no número 1 deste artigo.

3- Será presidente da direção o primeiro elemento da lista.

4- Na primeira reunião da direção os membros eleitos, elegerão entre si um tesoureiro, sob proposta do presidente da direção.

5- Nos impedimentos de qualquer membro da direção as suas funções serão desempenhadas pelos suplentes, que serão chamados pela ordem em que figurem na lista eleita.

6- São membros, por inerência, da direção, os elementos da mesa da assembleia geral, sem direito a voto.

Artigo 22.º

Competências

1- Compete, em especial, à direção:

- Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral;
- b) Decidir da criação, ou alteração, de delegações do SITRA e adquirir bens e imóveis;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- d) Fazer a gestão do pessoal do SITRA, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- f) Elaborar anualmente o relatório e contas e o orçamento a apresentar à assembleia geral;
- g) Propor, discutir, negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
- h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- j) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;
- k) Adequar os estatutos à lei propondo à assembleia geral as necessárias alterações;
- l) Deliberar sobre a filiação ou associação do SITRA noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas.

- 2- Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, a direção deverá:
- Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITRA;
 - Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de atividade;
 - Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições.

Artigo 23.º

Reuniões e funcionamento

- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si próprio elaborado e aprovado.
- A direção reúne sempre que necessário e de 3 em 3 meses, mediante convocatória do presidente da direção.
- As reuniões da direção só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.
- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples devendo lavrar-se ata de cada reunião.
- Para obrigar o sindicato bastam as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma delas, obrigatoriamente a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.
- A direção poderá constituir mandatários sempre que o entenda, devendo expressar com exatidão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VII

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 24.º

Composição

- A comissão fiscalizadora de contas é composta por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 15.º
- Os membros da comissão fiscalizadora de contas elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

Artigo 25.º

Competência e funcionamento

- Compete à comissão fiscalizadora de contas:
 - Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITRA;
 - Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção;
 - Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;
 - Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SITRA.
- A comissão fiscalizadora de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.
- A comissão fiscalizadora de contas é convocada pelo seu presidente e delibera por maioria simples dos seus membros com direito a voto.

CAPÍTULO VIII

Organização regional

Artigo 26.º

Delegações

- Para coordenar as atividades regionais do sindicato poderão existir delegações regionais, cujo âmbito será, caso a caso, definido pela direção.
- A delegação é a estrutura do sindicato de base regional ou local em que participam diretamente os trabalhadores sindicalizados da respetiva área.

3- As delegações regionais abrangerão a área que oportunamente foi indicada pela direção, tendo em vista os interesses do sindicato.

4- A deliberação de constituir delegações regionais compete à direção.

CAPÍTULO IX

Comissões setoriais e delegados sindicais

Artigo 27.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nas respetivas empresas.

2- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pela direção.

3- Os delegados sindicais podem ser exonerados, por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados.

4- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

5- A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

Artigo 28.º

Assembleia de delegados sindicais

1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2- A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pela direção.

3- A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direção, por iniciativa desta ou a requerimento de um terço dos delegados existentes.

Artigo 29.º

Comissão de delegados sindicais

1- Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2- Compete à direção apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

Artigo 30.º

Comissão de juventude

1- A comissão de juventude é constituída pelos jovens, até 35 anos, filiados no SITRA.

2- A comissão de juventude tem um secretariado constituído por 5 membros designadamente, um coordenador, um vice-coordenador e três secretários.

3- O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será submetido à aprovação, da direção mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

4- Os mandatos dos membros do secretariado da comissão de juventude coincidirão com os dos restantes órgãos do SITRA.

5- O secretariado da comissão de juventude apresentará, anualmente, à direção um plano de atividades para aprovação.

6- A comissão de juventude representa o SITRA nos organismos externos nacionais e internacionais, diretamente relacionados com matérias juvenis.

CAPÍTULO X

Administração financeira

Artigo 31.º

Fundos

Constituem fundos do SITRA:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 32.º

Aplicação das receitas

1- As receitas terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do SITRA;
- b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;
- c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecidos.

CAPÍTULO XI

Processo eleitoral

Artigo 33.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 3 do artigo 5.º

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITRA durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SITRA e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 3 do artigo 5.º

4- Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente;
- b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo sindicato.

Artigo 34.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia geral ordinária prevista na alínea a) do número 1 do artigo 16.º (assembleia geral eleitoral) será convocada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, de aviso convocatório com a antecedência mínima de 45 dias.

2- O aviso convocatório deverá especificar o prazo para apresentação de listas e conter indicações precisas sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 35.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato e ouvidas a direção e a comissão fiscalizadora de contas;
- c) Distribuir, de acordo com a direção entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confeção dos boletins de voto que serão distribuídos no local do ato eleitoral ou ficarão à disposição dos eleitores na sede do sindicato ou nas delegações num prazo de cinco dias antes do ato eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações do SITRA desde a data da sua aceitação até à realização do ato eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- h) Organizar a constituição das mesas de voto;
- i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo;
- k) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 36.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que reúne e delibera por maioria simples.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 37.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura.

2- Cada lista será acompanhada de uma declaração de propositura subscrita por 150 ou 10 % dos sócios, identificados pelo nome completo, legível, e número de sócio do sindicato.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efetivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de sócio do SITRA;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria ou situação profissional;
- e) Entidade empregadora.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

6- Nenhum associado do SITRA pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 38.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

- 1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.
- 2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.
- 3- Não tendo sido sanada a irregularidade no número anterior no prazo estabelecido, a lista considera-se rejeitada globalmente.
- 4- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 39.º

Boletins de voto

- 1- Os boletins de voto serão editados pelo SITRA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.
- 2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.
- 3- Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do ato eleitoral, ou nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 40.º

Assembleias de voto

- 1- Funcionarão assembleias de voto em cada local que a mesa da assembleia geral determine, bem como na sede e delegações do SITRA.
- 2- Os sócios que exerçam a sua atividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.
- 3- Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SITRA, pode a mesa da assembleia geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.
- 4- As assembleias de voto funcionarão entre as 8h00 e as 20h00, podendo a mesa da assembleia geral alterar esse horário.

Artigo 41.º

Constituição das mesas

- 1- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.
- 2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.
- 3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.
- 4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.
- 5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 42.º

Votação

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência, desde que:
 - a) O mesmo seja solicitado pelo sócio, através de carta registada, enviada com 15 dias úteis, antes do dia da votação, endereçada ao presidente da assembleia geral, ou via correio eletrónico do SITRA;
 - b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
 - c) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;
 - d) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçada ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.
- 4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio do SITRA e, na sua falta, por meio de cartão cidadão ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 43.º

Apuramento

1- Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada ata.

Artigo 44.º

Competência

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias úteis após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SITRA.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Artigo 45.º

Revisão dos estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados desde que na convocatória da assembleia geral conste, expressamente, tal indicação.

2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados à mesa da assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 250 associados.

Artigo 46.º

Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do SITRA com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por da assembleia geral tomada com o voto favorável de três quartos dos sócios presentes.

2- A extinção ou dissolução do SITRA só poderá ser decidida pela assembleia geral desde que votada por três quartos dos sócios presentes.

3- A assembleia geral que deliberar a extinção ou dissolução do SITRA definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respetivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 47.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 48.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se, contudo, em funções, até às novas eleições, os atuais corpos gerentes.

Regulamento do Direito de Tendência

1- Para o exercício do direito de tendência, os sócios após a constituição formal em tendência, devem comunicar esse facto ao presidente da mesa da assembleia geral do SITRA com a indicação dos respetivos representantes.

2- Os sócios formalmente organizados em tendência, têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas à direção.

3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como, apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SITRA.

5- Cada tendência adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registado em 13 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Funcionários da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica - ASF-ASAE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de janeiro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Cristiano de Jesus Santos - UNIIC/DSPD.

Vice-presidente - Pedro Vasco Lopes - URS/VO VIII.

Tesoureiro - Alexandre Jorge Silva - UNIIC/NIC II - Porto.

1.º vogal - Rui Filipe Pires - URC/VO V - Coimbra Norte.

2.º vogal - Liliana Sofia Calhau Teixeira - URS - UP - XI - Évora.

1.º suplente - Marta Isabel Castro Matos - UCII/NIC - II.

2.º suplente - Alberto Manuel Tomás Cardoso - URC/VO IV - Coimbra.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 10 de dezembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015.

CAPÍTULO I

Natureza, duração e fins

Artigo primeiro

A associação adota a denominação APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa, adiante designada abreviadamente por associação, pessoa colectiva de direito privado dotada de personalidade jurídica, sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos, por um regulamento interno a aprovar pela direcção e, no omissivo, pelas disposições legais aplicáveis.

Artigo segundo

A associação durará por tempo indeterminado e tem a sua sede na Rua Dr. João Couto, Lote C - 6.º piso, Lisboa, 1500-236 Lisboa, freguesia de Benfica, concelho de Lisboa.

Artigo terceiro

1- A associação propõe-se prestar serviços aos associados, representá-los perante quaisquer entidades públicas ou privadas, no âmbito das suas atribuições, promover e defender os respectivos interesses, exercendo a sua acção em todo o território português e no estrangeiro.

2- São os seguintes os seus fins específicos:

- a) Assegurar a representação dos seus associados, e defender os interesses legítimos dos mesmos;
- b) Favorecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus associados;
- c) Contribuir para a adequada valorização da imprensa em geral, e particularmente da imprensa regional, nomeadamente através de uma estreita articulação com as demais associações ou organismos do sector, nacionais e internacionais e da elaboração e difusão de estudos relativos ao sector;
- d) Colaborar com a Administração Pública ou quaisquer entidades ou organismos na definição, implementação e execução de políticas e medidas aplicáveis aos meios de comunicação social, e nomeadamente em matéria de defesa da língua portuguesa, de apoios e incentivos, de relações de trabalho, de qualificação profissional e empresarial, de publicidade, de protecção do meio ambiente e de desenvolvimento integrado da actividade;
- e) Promover a adopção de diferentes formas de associativismo e de parcerias estratégicas, à escala nacional ou internacional, incluindo a federação ou a fusão de associações, se tal se revelar necessário e vantajoso para a organização, afirmação e defesa dos interesses da imprensa em geral, e da imprensa regional em particular;

f) Representar os seus associados junto de quaisquer entidades a constituir ou constituídas, e nelas participar como associada, cooperadora ou sócia, para defesa, licenciamento, cedência, gestão e cobrança dos direitos de autor decorrentes dos respectivos conteúdos editoriais, nomeadamente jornalísticos, podendo ainda delegar, sem carácter definitivo, os seus poderes de representação;

g) Representar os seus associados junto de quaisquer entidades a constituir ou constituídas que tenham por objecto, directo ou delegado, entre outros relevantes para a actividade, a garantia do exercício do direito de resposta e de rectificação, num quadro de auto-regulação ou de co-regulação;

h) Prosseguir quaisquer outros fins que, não sendo proibidos por lei, a associação venha a considerar de interesse assegurar em benefício dos seus associados e da actividade editorial.

CAPÍTULO II

Património e receitas

Artigo quarto

O património da associação é constituído:

- a)* Pelo produto das quotas e das jóias dos associados;
- b)* Pelas contribuições que receba, a título de subsídios, eventuais ou permanentes, donativos, produtos de subscrições públicas, ou a qualquer outro título, incluindo heranças ou legados;
- c)* Pelas receitas que lhe advenham de qualquer actividade que venha a exercer no âmbito da realização do seu objecto;
- d)* Pelos bens móveis, imóveis ou direitos que a associação adquirir, e pelos rendimentos desses bens;
- e)* Por todos os demais bens que lhe advierem a título gratuito ou oneroso.

Artigo quinto

- 1- A associação goza de autonomia financeira.
- 2- Na prossecução dos seus fins, a associação pode adquirir, permutar, alienar ou onerar, a qualquer título, bens móveis, imóveis ou direitos, quer para o exercício das suas actividades, quer para realizar a aplicação dos valores do seu património, podendo igualmente, para este último fim, adquirir quaisquer participações sociais.
- 3- A associação poderá contratar empréstimos e conceder garantias, no quadro da optimização da valorização do seu património e da concretização dos seus fins.
- 4- A associação poderá aceitar doações ou legados condicionais, desde que a condição não contrarie os seus fins.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo sexto

- 1- Podem ser associados:
 - a)* As pessoas singulares ou colectivas que com fim interessado ou lucrativo, sejam proprietárias de quaisquer publicações, incluindo as publicações virtuais, electrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas em Portugal ou editadas no estrangeiro, em língua portuguesa;
 - b)* As pessoas singulares ou colectivas a quem seja atribuída a qualidade de membro honorário da associação, em virtude de relevantes serviços prestados à associação ou por se terem distinguido na promoção e defesa dos legítimos interesses da imprensa em geral, e da imprensa regional em particular;
 - c)* As pessoas singulares ou colectivas cujo fim ou objeto social seja subsidiário ou tenha conexão com os fins ou o setor de atividade em que se insere a da associação, ou que permita a conversão de sinergias para a associação ou seus associados;
 - d)* Todos aqueles que constituam uma categoria específica prevista no Regulamento Interno.
- 2- Os associados serão representados perante a associação pela pessoa que indicarem, habilitando-a com os necessários poderes mediante simples carta dirigida ao presidente da direcção.
- 3- Compete à direcção proceder à admissão dos sócios, para o que poderá exigir aos interessados a comprovação dos requisitos legais e estatutários.

Artigo sétimo

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, ou designar um seu representante para ser eleito;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 21.º, número 2;
- d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

Artigo oitavo

São deveres dos associados:

- a) Pagar as quotas fixadas anualmente pela assembleia geral;
- b) Observar os estatutos da associação e cumprir as deliberações da assembleia geral;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação.

Artigo nono

1- Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que expressem essa vontade, mediante carta nesse sentido enviada à direcção;
- b) Por morte, interdição, inabilitação, insolvência ou falência do associado em causa;
- c) Por prática de actos graves contrários aos fins prosseguidos pela associação ou ofensivos do seu bom nome;
- d) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado.

2- No caso referido na alínea c) do número anterior a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção. No caso da alínea d), a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

3- O associado excluído perde o direito ao património social.

CAPÍTULO IV

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo décimo

São órgãos da associação:

- 1- A assembleia geral;
- 2- A direcção;
- 3- O conselho fiscal;
- 4- O conselho consultivo.

Artigo décimo primeiro

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por um mandato de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão.

3- Os membros dos corpos sociais serão eleitos pela maioria absoluta de votos presentes e representados na assembleia geral que proceder à eleição.

Artigo décimo segundo

Nenhum associado poderá ser, simultaneamente, membro da direcção e do conselho fiscal ou de algum destes órgãos directivos e da mesa da assembleia geral.

Artigo décimo terceiro

Os cargos directivos serão exercidos gratuitamente.

Artigo décimo quarto

Não poderá haver ou estar representado na direcção mais de um membro que não seja nacional de países da União Europeia.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo décimo quinto

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários, havendo, respectivamente, três substitutos.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3- Cabe ao secretário auxiliar o presidente e promover a pronta elaboração e difusão das minutas e das actas respectivas.

4- Os associados que não tenham as suas quotizações em dia não poderão intervir nas assembleias gerais nem exercer o direito de voto conferido pelo artigo 7.º

Artigo décimo sexto

Cada associado terá um número de votos proporcional ao número de publicações de que seja proprietário, de acordo com o que for deliberado em assembleia geral.

Artigo décimo sétimo

Os associados podem fazer-se representar nas assembleias gerais por outros associados, a quem, para o efeito, outorguem poderes em carta dirigida ao presidente da assembleia geral.

Artigo décimo oitavo

Não é admitida a representação para a eleição dos órgãos directivos, mas os sócios não domiciliados no concelho da sede da associação poderão votar por correspondência, por meios electrónicos, ou por outros meios, desde que previstos no regulamento interno, e nos termos e condições dele constantes.

Artigo décimo nono

Nenhum associado será admitido a votar, por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito ou em matéria em que esteja em conflito de interesses com a associação, nomeadamente quando se trate de deliberar a perda da qualidade de sócio.

Artigo vigésimo

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- b) Fixar, sob proposta da direcção, as quotas a pagar pelos associados;
- c) Apreciar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
- e) Deliberar sobre quaisquer novas formas de associativismo, incluindo a federação ou fusão com outras associações do sector;
- f) A atribuição da qualidade de associado honorário;
- g) Resolver os casos omissos nos estatutos, em conformidade com as disposições legais aplicáveis.

Artigo vigésimo primeiro

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativo à gerência do ano findo e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea *a*) do artigo anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia reunirá por iniciativa do presidente ou sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de sócios não inferior a 5 % dos associados.

3- Quando convocada a pedido dos associados, a assembleia só poderá funcionar estando presente ou representada a maioria dos que subscreveram o pedido.

Artigo vigésimo segundo

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, hora e local de reunião e respectiva ordem do dia, ou através de correio eletrónico.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se a maioria dos associados estiver presente e concordar com o aditamento.

Artigo vigésimo terceiro

1- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente ou representada a maioria de votos dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, 30 minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo vigésimo quarto

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados.

2- As deliberações sobre a alteração dos estatutos exigem, porém, deliberação tomada por três quartos dos votos dos associados, em primeira convocatória e, em segunda convocatória, pela maioria de três quartos de votos dos associados presentes, qualquer que seja o número.

Artigo vigésimo quinto

1- A votação poderá ser por levantados e sentados, nominal ou por escrutínio secreto, conforme decisão do presidente da assembleia.

2- A eleição dos órgãos directivos será sempre por escrutínio secreto.

3- Quando haja de proceder-se a escrutínio secreto, a assembleia geral designará previamente três associados para procederem às operações e fazerem o apuramento de resultado.

4- Dois dos associados assim designados servirão de escrutinadores e o outro presidirá.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo vigésimo sexto

1- A direcção é o órgão de administração da associação, tendo, para esse efeito, os mais latos poderes de representação e de gestão e é composta por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e 1 vogal.

2- Os membros da direcção são eleitos em assembleia geral, para mandatos de três anos, competindo ao respectivo presidente a livre distribuição ou retirada dos cargos e pelouros dos demais membros.

3- No seu impedimento, sendo temporário, o presidente será substituído pelo vice-presidente e este pelo secretário ou tesoureiro, devendo ser eleito um suplente para cada cargo, salvo para o de presidente, para prover à respectiva vacatura.

Artigo vigésimo sétimo

Compete, nomeadamente, à direcção:

1- Zelar pela realização do objecto da associação, designadamente aprovando para esse fim planos de actividades anuais e plurianuais;

2- Elaborar e submeter anualmente à aprovação da assembleia geral o seu relatório de actividades, o balanço e contas de exercício, relativos ao ano civil anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

3- Elaborar o Regulamento Interno da associação;

4- Administrar e dispôr do património da associação, praticando todos os actos necessários a esse objectivo e tendo os mais amplos poderes para o efeito;

5- Constituir mandatários ou delegar em quaisquer dos seus membros ou em pessoas estranhas à direcção, a representação desta e o exercício de algum ou alguns dos seus poderes, devendo as procurações e os títulos de delegação especificar os poderes conferidos ou delegados e os condicionalismos a que fica sujeito o seu exercício;

6- Criar na sua dependência os órgãos e serviços, permanentes ou não, que julgue necessários, preencher os respectivos cargos e, em geral, contratar trabalhadores, fixar remunerações e exercer o respectivo poder disciplinar;

7- Criar quaisquer pessoas colectivas ou fundos financeiros que se mostrem necessários ou convenientes à boa e mais económica gestão do património da associação e transferir para as mesmas o domínio, posse ou administração de quaisquer bens que sejam parte do referido património, bem como deliberar a aquisição de quaisquer participações sociais, salvas as restrições legais;

8- Recorrer à subscrição pública para angariação de fundos destinados à prossecução do seu objecto;

9- Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respectivo sector da indústria;

10- Propor à assembleia geral o montante das quotas a pagar pelos sócios.

Artigo vigésimo oitavo

Compete ao presidente da direcção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele, activa e passivamente, e em todas as manifestações externas, podendo delegar tais poderes noutro membro da direcção;

b) Superintender em todos os actos sociais;

c) Convocar e presidir às reuniões da direcção, estabelecendo a respectiva agenda;

d) Convocar a assembleia geral, fixando-lhe, nesses casos, a ordem de trabalhos respectiva;

e) Convocar o conselho consultivo.

Artigo vigésimo nono

1- A direcção reunirá sempre que julgue necessário e for convocada pelo presidente, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

3- O membro da direcção que, no exercício do seu mandato e injustificadamente, faltar a três reuniões consecutivas da direcção ou a cinco interpoladas perde imediatamente o seu mandato se assim for deliberado pelos demais membros da associação.

Artigo trigésimo

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser a do presidente ou a do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo trigésimo primeiro

O conselho fiscal é constituído por três membros e um suplente eleitos pela assembleia geral.

Artigo trigésimo segundo

Na sua primeira reunião, os membros do conselho fiscal elegerão um presidente, que terá voto de qualidade.

Artigo trigésimo terceiro

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrituração da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo trigésimo quarto

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e nos mais termos e condições previstos no artigo trigésimo terceiro.

SECÇÃO V

Do conselho consultivo

Artigo trigésimo quinto

O conselho consultivo é um órgão facultativo de consulta constituído por um número ilimitado de pessoas ou entidades que, em virtude da importância de liberalidades feitas à associação, de serviços relevantes prestados ou a prestar ou da actuação destacada em áreas que importem a realização dos seus fins estatutários, a assembleia geral considere justificado distinguir e ouvir.

Artigo trigésimo sexto

Compete nomeadamente ao conselho consultivo:

- 1- Apresentar sugestões e recomendações quanto ao melhor cumprimento dos fins da associação;
- 2- Emitir pareceres sobre as actividades e projectos da associação;
- 3- Pronunciar-se sobre as grandes questões de política de imprensa ou sobre questões específicas que lhe sejam submetidas pela assembleia geral, pela direcção ou pelo presidente desta última.

Artigo trigésimo sétimo

- 1- O conselho consultivo reunirá sempre que convocado pela assembleia geral ou pelo presidente da direcção e as suas deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos expressos.
- 2- Os membros do conselho consultivo elegerão de entre si um presidente, que terá voto de qualidade.

CAPÍTULO V

Dissolução e liquidação

Artigo trigésimo oitavo

- 1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva um voto favorável de três quartos, do número de todos os associados.
- 2- O património será partilhado entre os associados em pleno gozo dos seus direitos, na proporção das suas contribuições, definidas em balanço especialmente efectuado para o efeito.

CAPÍTULO VI

Disposição transitória

Artigo trigésimo nono

Até à aprovação do Regulamento Interno previsto nos artigos primeiro e vigésimo sétimo, número três, destes estatutos, continuará a vigorar o regime eleitoral previsto na versão anterior dos estatutos, designadamente em matéria de voto por correspondência, previsto no antigo artigo décimo quinto.

Registado em 14 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Facility Services - APFS - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de dezembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2019.

«Artigo quarto

(Fins)

A associação tem por objectivos:

- a) (...);
- b) (...);
- c) Pôr em execução tudo o que seja conveniente ou útil ao desenvolvimento, à valorização e à credibilização da atividade, incluindo através da promoção de sistemas de certificação, designadamente de *compliance* laboral;
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...)

«Artigo décimo oitavo

(Convocatória e ordem de trabalhos)

1- As assembleias gerais serão convocadas por meio de carta registada ou por *email*, enviada a todos os associados com direito a nelas participar, com pelo menos oito dias de antecedência em relação à data designada para a sua realização.

2- (...)

«Artigo vigésimo primeiro

(Votos e deliberações)

1- Os associados terão direito a voto, em função do respectivo volume de negócios, de acordo com a seguinte tabela:

Tabela A

Volume de negócios (em euros)	Grupo	Definição do voto
0 a 250 000	Grupo I	2 voto
250 001 a 500 000	Grupo II	3 votos
500 001 a 1 000 000	Grupo III	4 votos
1 000 001 a 2 500 000	Grupo IV	5votos
2 500 001 a 5 000 000	Grupo V	6 votos
5 000 001 a 10 000 000	Grupo VI	7 votos
10 000 001 a 20 000 000	Grupo VII	8 votos
20 000 001 a 30 000 000	Grupo VIII	9 votos
30 000 001 a 40 000 000	Grupo IX	10 votos
40 000 001 a 50 000 000	Grupo X	11 votos
50 000 001 a 60 000 000	Grupo XI	12 votos
60 000 001 a 70 000 000	Grupo XII	13 votos
70 000 001 a 80 000 000	Grupo XIII	14 votos
81 000 001 a 90 000 000	Grupo XIV	15 votos
90 000 001 a 100 000 000	Grupo XV	16 votos
100 000 001 a 110 000 000	Grupo XVI	17 votos
110 000 001 a 120 000 000	Grupo XVII	18 votos
A partir de 120 000 001	Grupo XVIII	19 votos

2- (...)»

«Artigo trigésimo segundo

(Grupos de associados e quotas)

1- Haverá dezoito grupos de associados para o efeito de determinação do número de votos, segundo a tabela A.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Sem prejuízo da competência da direção prevista na alínea *m*) do artigo 23.º, as quotas serão atualizadas no início de cada ano civil com base na taxa da inflação do ano findo.

Registado em 18 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AIPOR - Associação dos Instaladores de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - EUROCALOR - Termo Instaladora, L.^{da}, Celeste Campinho.

Vice-presidente - CLIMÁBITUS - Manutenção e Climatização, L.^{da}, Fernando Madeira.

Vogal - ASF CLIMA - Ambiente, Soluções de Frio e Climatização, L.^{da}, José Piteira.

Vogal - TEKIBERIA, L.^{da}, Ricardo Mendes.

Vogal - MEPSYS, SA, Paulo Carvalho.

Vogal (suplente) - VISMEC - Instalações Eletromecânicas, L.^{da}, João Esteves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião e Mesão Frio - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Cargo	Associado	Representante
Presidente	Pedro Pinto Ribeiro - Contabilidade e Consultoria Fiscal, L. ^{da}	Pedro Miguel de Sá Pinto Ribeiro
Vice-presidente	Maria Ângela B. S. Fonseca & Filhos, L. ^{da}	Francisco José Silva Pinto da Fonseca
1.º secretário	Amadeu Araújo - Unipessoal, L. ^{da}	Amadeu Araújo Cardoso
2.º secretário	Ricardo Monteiro, Restaurantes, Unip., L. ^{da}	Ricardo José Cardoso Monteiro
Tesoureiro	SaniRégua - Materiais de Construção, Unip., L. ^{da}	Felisberto José Bento Craveiro
Vogal	Paula Cristina Pinto Ermida	Paula Cristina Pinto Ermida
Vogal	Marta Sofia Azevedo Morais Barata	Marta Sofia Azevedo Morais Barata

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

**Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) -
Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Águas Minerais e de Nascente de Portugal, eleitos em 16 de abril de 2024 para mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, Sociedade Anónima, representada por Maria Velho Cabral Moura de Oliveira, passa a ser representada por Salomé Neves Faria.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB, eleitos em 26 de março de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal - Super Bock Bebidas, Sociedade Anónima, representada por Vasco Nuno Campos Ribeiro, passa a ser representada por Maria da Graça Cruz da Silva Borges.

Vogal - Unilever FIMA, L.^{da}, representada por Miguel José Pires Jacinto de Mira, passa a ser representada por Sónia Alexandra de Sousa Pargana.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleita em 16 de dezembro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nome
Elsa Maria Monteiro Isidro
Gonçalo Nuno Camilo Franco
Nuno Paulo Silva da Costa Santos
Nuno Miguel Deveza da Conceição
Carla Marina Duarte Braz Ventura

Suplentes:

Nome
Jorge Manuel Ferreira Loureiro
Ana Sofia Borges Guedes de Magalhães

Subcomissão Pena/Mouros:

Nome
Carla Alexandra Costa Simões Martins

Subcomissão Queluz:

Nome
Inês Filipa dos Santos Batista

Subcomissão Monserrate:

Nome
Slava Rodrigues Ruiz

Subcomissão EPAE:

Nome
Rute Marisa Ribeiro Alpedrinho Luís

Registado em 17 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM) - 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 lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de fevereiro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM):

«Serve a presente comunicação exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 28 de abril de 2025 será realizado na entidade 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 citada lei.

Nome da empresa: Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM).

Sede: Rua do Açúcar, n.º 88, 1950-010 Lisboa.»

(Seguem as assinaturas de 33 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, 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 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de fevereiro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 14 de maio de 2025, irão realizar 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.

Nome da empresa: Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA.
Morada: Rua Tomás da Fonseca, Torre C, 1600-209 Lisboa.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, Unipessoal 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 17 de fevereiro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, Unipessoal L.^{da}

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunica-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, na empresa Novadelta - Comércio e Indústria de Cafés, Unipessoal L.^{da} o acto eleitoral decorrerá no dia 20 de maio de 2025 nas instalações fabris sitas na Herdade das Argamassas, 7370-171 Campo Maior, entre as 10h00 e as 17h00.»

(Seguem as assinaturas de 113 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da}, realizada em 20 de janeiro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

Efetivos:

Luis Manuel Ferreira Ribeiro.
Marco António Serrano Ganhão.
Cláudio Márcio Gomes Cavaco Miglietti.

Suplentes:

Luis Filipe Rodrigues dos Santos.
Alan Valter Costa Tavares.
David Filipe Marques Lourenço.

Registado em 13 fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl. 169 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

DS Smith Paper Viana, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DS Smith Paper Viana, SA, realizada em 4 de fevereiro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2024.

Efetivos:

Vasco Miguel Azevedo Rigor da Cunha.
João Duarte Brito Martins Correia.
Maria Luísa Felgueiras Pena.
Duarte Miguel Vicente Torres.

Suplentes:

Paulo Alexandre Oliveira Neves.
Manuel Trigo Lima Barros.
Raul Martins Gomes.
José Rafael Vicente Leal.

Registado em 18 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 6, a fl. 169 do livro n.º 1.